

# **Exemplarische Gender Mainstreaming- Bewertung des Wettbewerbsauftragsverfahrens**

## **Programm zur Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung (Pro-Win-Qu)**

**Studie im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit,  
Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen**

Dr. Regina Frey

**genderbüro**



Freie  
Hansestadt  
Bremen

Der Senator für Arbeit,  
Frauen, Gesundheit, Jugend  
und Soziales



Gefördert durch Mittel  
des Europäischen  
Sozialfonds (ESF)

**Berlin & Bremen, April 2005**

**Titel:**

Exemplarische Gender Mainstreaming-Bewertung des Wettbewerbsauf-rufsverfahrens „Programm zur Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung“ (Pro-Win-Qu)

**Auftraggeber & Herausgeber der Studie:**

Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit,  
Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen

## Kontakt:

Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit,  
Jugend und Soziales

Thorsten Armstroff

Contrescarpe 72

D-28195 Bremen

Tel.: ++421-361-6340

Fax: ++421-361-18187

[Thorsten.Armstroff@Arbeit.Bremen.de](mailto:Thorsten.Armstroff@Arbeit.Bremen.de)

**Die Studie wurde erstellt von Dr. Regina Frey**

## Kontakt:

Dr. Regina Frey

genderbüro Berlin

Gustav-Müller-Str. 7

D-10829 Berlin

Tel.: ++30 - 81 79 77 77

Fax: ++30 - 81 79 77 78

[frey@gender.de](mailto:frey@gender.de)

Redaktionsschluss: April 2005

# Inhalt:

Seite:

I.	Auftrag, Hintergrund und Ziele der Studie .....	1
1.	Zum Aufbau der Studie .....	2
2.	Methodisches Vorgehen.....	2
II.	Konzeptionelle Vorgaben der EU und des Bundes hinsichtlich der Umsetzung von GM.....	4
1.	Strukturziele: <i>Was</i> soll erreicht werden?.....	5
2.	Verfahrensziele: <i>Wie</i> soll dies erreicht werden? .....	7
a)	Steuerungsvorgaben auf EU-Ebene.....	7
b)	Steuerungsvorgaben auf Bundesebene.....	9
3.	Fazit:.....	10
III.	Gender Mainstreaming -Vorgaben auf Landesebene.....	12
1.	Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung.....	12
2.	Programmatische Grundlagen des Wettbewerbsaufrufes.....	13
IV.	Gender Mainstreaming im Wettbewerbsaufruf ProWinQu .....	15
1.	Analyse der Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf.....	15
2.	Analyse des allgemeinen Bewertungsrasters .....	17
V.	Die Anträge .....	20
1.	Typisierung der Anträge: .....	20
2.	Gesamtbewertung der Anträge nach den einzelnen Kriterien .....	22
2.1	Bewertungskriterien und Kommentierung der Antragslage.....	23
2.2	Statistische Auswertung nach Kriterien: .....	28
2.3	Klassifizierung der Anträge nach „Gender Mainstreaming -Güte“.....	30
3.	Zusammenhänge zwischen Antragstypen und Ergebnissen .....	32
3.1	Regionale Unterschiede.....	32
3.2	Unterschiede nach Zielgruppen.....	33
3.3	Unterschiede nach Förderschwerpunkten.....	34
4.	Zusammenfassende Bewertung der Antragslage.....	35

VI.	Zusammenfassende Ergebnisse und Empfehlungen .....	37
1.	Steuerungsebene (Senatverwaltung) .....	37
2.	Operative Ebene (Landeseigenen Gesellschaften bag und BRAG) .....	39
3.	Umsetzungsebene (Antragsstellende bzw. Träger) .....	40
VII.	Anhang .....	42
1.	Bewertungsraster .....	42
2.	Leitfaden für die Gestaltung von geschlechtsbewussten Wettbewerbsverfahren in der beruflichen Qualifizierung. ....	44
3.	Leitfaden/Prüffragen zur Antragstellung .....	45
VIII.	Quellen .....	47

# **I. Auftrag, Hintergrund und Ziele der Studie**

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen verfolgt seit 2002 die Strategie Gender Mainstreaming (GM). Gleichzeitig räumt der Europäische Sozialfonds (ESF) im laufenden Förderzeitraum (2000-2006) dem Ziel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern einen exponierten Stellenwert ein. In diesem Zusammenhang ist die vorliegende Studie entstanden: Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales<sup>1</sup> hat das Gender Büro mit der vorliegenden Studie beauftragt, um einen Beitrag zur Umsetzung der Querschnittsstrategie Gender Mainstreaming im Rahmen seiner Arbeitsmarktpolitik zu leisten. Die exemplarische Bewertung des Wettbewerbsverfahrens des Programms zur Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung (Pro-Win-Qu) trägt dazu bei, dass für zukünftige Wettbewerbsverfahren die Möglichkeit besteht, bereits von Beginn an - im Sinne des Gender Mainstreaming - eine Gender-Perspektive in ein Programm zu integrieren. Somit wird eine durchgängige Verankerung des Ziels der Chancengleichheit in Programmen ermöglicht, die Steuerungsfähigkeit hinsichtlich der EU-Vorgaben kann hergestellt werden. Eine besondere Bedeutung kommt dieser Studie auch als Teil des GM-Pilotprojektes „Umsetzung der Doppelstrategie GM als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept der EU-geförderten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)“ zu.

Die Studie verfolgt konkret vier Ziele auf vier verschiedenen Ebenen:

1. Zum einen gibt sie Handlungsempfehlungen für die Gestaltung der programmatischen Vorgaben des Wettbewerbsauftrages aus Gender-Perspektive.
2. Des Weiteren macht sie Vorschläge für die Gestaltung der konkreten Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf (Wettbewerbsaufruf und Bewertungsraster) aus Gender-Perspektive für zukünftige Wettbewerbsverfahren.
3. Auch schlägt sie Schritte für die Integration von Gender-Aspekten in einzelnen Anträgen zukünftiger Wettbewerbsverfahren vor.
4. Nicht zuletzt leistet sie einen Beitrag zur fachlichen Diskussion um Gender Mainstreaming, indem aus der Studie in Form eines Leitfadens verallgemeinerbare Gender-Kriterien für das Verfahren des Wettbewerbsauftrages von Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung ableitet.

Dabei bestehen aber auch aufgrund der exemplarischen Funktion der Studie Grenzen hinsichtlich des Programms Pro-Win-Qu:

Das Auftragskonzept sieht vor, dass die vorliegenden Ergebnisse nicht zur Bewertung der Anträge herangezogen werden, somit wird die Evaluation keinen Einfluss auf den bewerteten Wettbewerbsaufruf und das Programm haben. Auch kann die vorliegende Studie keine konkreten Hinweise auf die inhaltlichen Zielsetzungen bezüglich der Schwerpunktsetzungen der Bremer Arbeitsmarktpolitik hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern geben. Hierzu wäre eine sozio-ökonomische Analyse der Ausgangslage notwendig, die nicht Gegenstand des Auftrags ist. Hingegen gibt die Studie Empfehlungen bezüglich der zu bearbeitenden Themen und der zugrunde liegenden Dokumente für eine solche weitergehende Analyse.

---

<sup>1</sup> Referat Europäische Angelegenheit, Europäischer Sozialfonds

## 1. Zum Aufbau der Studie

Im ersten Kapitel wird eine Grundlage für die spätere Bewertung der Steuerungsdokumente auf Landesebene sowie der eingereichten Anträge geschaffen. Diskutiert werden hier die relevanten beschäftigungspolitischen Steuerungsdokumente auf EU-Ebene (Schwerpunkt) und teilweise auch Bundesebene, die den konzeptionellen Rahmen der vorliegenden Untersuchung schaffen (Kapitel II). Auf dieser Grundlage geht es in den folgenden Kapiteln um die Kohärenz der Steuerungsdokumente auf Landesebene: Dies sind zum einen die arbeitsmarktpolitischen Programmdokumente des Landes Bremen und zum anderen der Rahmen des Wettbewerbsaufrufes Pro-Win-Qu (Kapitel III). Über die Evaluation der eingegangenen Anträge hinaus soll es darum gehen, die Gesamtkohärenz des Verfahrens des Wettbewerbsaufrufes in den Blick zu nehmen, deswegen werden auch die diesbezüglichen Unterlagen sowie das allgemeine Bewertungsraster analysiert (Kapitel IV).

Kapitel V beinhaltet die Evaluierung der Anträge. Dabei wird im Rahmen des vorliegenden Papiers auftragsgemäß nicht auf die einzelnen Anträge eingegangen; im Vordergrund steht vielmehr eine zusammenfassende Bewertung und die entsprechende Ableitung von Handlungsempfehlungen. Diese Handlungsempfehlung (Kapitel VI) beziehen sich auf alle beteiligten Akteursebenen: die Senatsverwaltung, die landeseigenen Gesellschaften sowie die Träger.

Die vorläufigen Ergebnisse der Studie wurden im Rahmen eines Workshops am 09. Dezember 2004 Vertreter/innen der Senatsverwaltung und den landeseigenen Gesellschaften vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Die entsprechenden Vorschläge wurden in die Studie eingearbeitet.

## 2. Methodisches Vorgehen

Die zentrale Methode ist die Dokumentenanalyse wobei an verschiedene Dokumente unterschiedliche Fragen herangetragen werden. Zunächst geht es dabei um eine Bestandsaufnahme der gleichstellungspolitischen Vorgaben der EU. Ausgewählte – da für die ESF-Förderung relevante – Dokumente wurden daraufhin analysiert, **was** hinsichtlich der Chancengleichheit bzw. geschlechterpolitisch erreicht werden soll und – in einem zweiten Schritt – **wie** dies erreicht werden soll.

Die nächsten Kapitel stellen eine Kohärenzanalyse dar: An die programmatischen Dokumente auf Landesebene wurden die Ergebnisse aus Kapitel II herangetragen und somit ein Abgleich zwischen Vorgaben und Umsetzung in den Dokumenten vorgenommen.

Als Instrument für die Analyse der Projektanträge wurde ein Bewertungsraster erarbeitet (siehe Anhang 1), dieses wurde auch im Rahmen des Treffens der Landes- und Bundes ESF-Evaluators/innen am 15. Oktober 2004 in Bremen und in der Bund Länder-AG Gender Mainstreaming am 22. November in Hannover vorgestellt und diskutiert.

Schließlich wird auf dieser Grundlage eine qualitative Analyse sowie eine quantitative Auswertung der Anträge vorgenommen. Mit Hilfe einer Excel-Tabelle, in die die Ergebnisse der Einzelanalysen eingegeben wurden, können die Anträge verglichen und geclustert werden, signifikante Korrelationen mit Antragsdaten, wie regionale Zuordnung, Finanzvolumen, Zielgruppen und Förderschwerpunkte werden sichtbar gemacht.

Auch werden die Anträge nach ihrer zu erwarteten Gleichstellungswirkung klassifiziert. Dabei wird ein fünfstufiges Raster angewandt. Entwickelt wurde dieses Raster aus der fachpolitischen Diskussion um Wirkungsanalysen.

Die vorläufigen Ergebnisse wurden mit relevanten Akteur/innen im Rahmen eines Workshops diskutiert und punktuell modifiziert, was zu einer weiteren Validierung der Ergebnisse beigetragen hat.

## II. Konzeptionelle Vorgaben der EU und des Bundes hinsichtlich der Umsetzung von GM

Der zugrunde liegende konzeptionelle Rahmen der Studie ergibt sich aus den beschäftigungspolitischen Ansätzen vor allem auf EU-Ebene. Hier sind zunächst Papiere zu nennen die allgemein die programmatische Grundlage für die Strukturfonds bzw. den ESF bilden und Chancengleichheit als Ziel und/oder die Förderung von Gleichstellung festschreiben:

### **Allgemeine Grundlagen:**

- Der Amsterdamer Vertrag<sup>2</sup> und die Europäische Verfassung<sup>3</sup>
- Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)<sup>4</sup>
- Der Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2003/578/EG);
- Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004 (Rat der Europäischen Union (2004)

### **Ebene der Strukturfonds:**

- die Mitteilung der Kommission über die Strukturfonds und ihre Koordinierung mit dem Kohäsionsfonds,
- die Leitlinien für die Programme des Zeitraums 2000-2006 (1999/C 267/02);
- Die Allgemeine Verordnung VO (EG) 1260/1999.

### **Ebene des Europäischen Sozialfonds (ESF):**

- Die ESF-Verordnung VO (EG) 1784/ 1999.
- Für die Bundesebene: Das EPPD und die Ergänzung zur Programmplanung für Deutschland (Ziel 3).

*Explizit mit dem **Themenbereich Chancengleichheit (als Ziel) und Gender Mainstreaming (als Strategie)** befassen sich die folgenden Papiere:*

- Die Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2000)
- Das „Technische Papier 3. Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen (2000)<sup>5</sup>.
- Die Mitteilung der Kommission über die Implementierung von GM in Strukturfonds (2002)
- Note on Gender Indicators (2001)
- Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy (EGGE, Rubery u.a. (2002)

Zu betonen ist hierbei, dass zwar die Umsetzung von GM eine - auch rechtlich - bindende Strategie für den ESF darstellt, allerdings existieren verbindliche

---

<sup>2</sup> Zitiert nach BMFSFJ 2002, S. 26.

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/constitution/download/part\\_I\\_DE.pdf](http://europa.eu.int/constitution/download/part_I_DE.pdf), download vom 29.12.2004, vgl. Artikel I-2 und I-3 (3), Seite 10.

<sup>4</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/eestm\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eestm_de.htm), insb. [http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/pdf/2003/com2003\\_0006de01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/pdf/2003/com2003_0006de01.pdf), Seite 17f.

<sup>5</sup> Europäische Kommission 2000: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: Technische Themenpapiere, Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen.



Papiere zur Gestaltung von Wettbewerbsverfahren nach Maßgaben der Strategie GM im Rahmen der Strukturfonds nicht. Die hier genannten Papiere unterscheiden sich in diesem Punkt erheblich: Die rechtliche Verbindlichkeit ergibt sich zum Beispiel aus den Beschäftigungspolitischen Leitlinien sowie dem EPPD, weniger bindende Papiere zeigen Standards und mögliche Umsetzungsausführungen auf. Zum Beispiel beinhaltet das Technische Papier 3 bereits konkrete Hinweise zur Bewertung von Maßnahmen unter Kriterien der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Aus den vorliegenden Papieren wird eine detaillierte und auf beschäftigungspolitische Programme/Maßnahmen passende Bewertungsgrundlage abgeleitet.

Bezüglich dieser Vorgaben ist zu unterscheiden zwischen a) inhaltlichen Zielen (**WAS** soll erreicht werden – z.B. Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation, Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen) und b) Verfahrenszielen (**WIE** sollen die inhaltlichen Ziele erreicht werden – z.B. mit der Strategie GM, frauenspezifischen Maßnahmen oder der Anwendung von Gender Mainstreaming-Analysemethoden).

## 1. Strukturziele: Was soll erreicht werden?

Eine ganze Reihe an Papieren dokumentieren die inhaltlichen geschlechterpolitischen Ziele der EU. Grundlegend ist dabei der – für die Mitgliedstaaten verbindliche - *Amsterdamer Vertrag*, der Oberziele formuliert: Artikel 2 definiert es als Aufgabe der ganzen Gemeinschaft „die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern“, Artikel 3 legt fest, dass die Gemeinschaft darauf hinwirken muss „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (zit. nach BMFSFJ, S. 26).

Dieses Ziel ist insbesondere hinsichtlich der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik der Gemeinschaft weiter ausdifferenziert und inhaltlich gefüllt worden. Insbesondere die *Europäische Beschäftigungsstrategie* (EBS) setzt Schwerpunkte. Nachdem die EBS ab 2001 ein Vier-Säulen-Modell vorsah, im Rahmen dessen die vierte Säule in der „Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer“ bestand und Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie verankert wurde (vgl. Maier 2002, 171f.), geht es in den jüngsten beschlossenen *beschäftigungspolitischen Leitlinien* (2003/2004) darüber hinaus um konkrete inhaltliche Ziele:

„Die Mitgliedstaaten werden (...) die Erwerbsquote von Frauen anheben und die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis 2010 in erheblichem Maß abbauen. (...). Die Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, bis 2010 das geschlechtsspezifische Lohngefälle in jedem Mitgliedstaat mit Blick auf seine völlige Beseitigung beträchtlich zu reduzieren; erreicht werden soll dies durch einen mehrdimensionalen Ansatz, in dessen Rahmen die Ursachen der geschlechtsbezogenen Lohnunterschiede angegangen werden, einschließlich der sektoralen und der beruflichen Segregation, der allgemeinen und der beruflichen Bildung, der Arbeitsplatzbewertungs- und Lohnsysteme, der Sensibilisierung und der Transparenz.“ (Rat der Europäischen Union, 2003, S. 20)<sup>6</sup>

In den länderspezifischen Empfehlungen für Deutschland werden dabei die folgenden Schwerpunkte gesetzt:

---

<sup>6</sup> Im gemeinsamen Beschäftigungsbericht wurden hier entsprechende Indikatoren vorgelegt: Employment gender gap, Unemployment gender gap, Gender pay gap, Employment impact of Parenthood, Childcare (vgl. KOM Joint Employment Report 2004 (EMCO/24/181103/EN)

„Die Beschäftigungsquote der Frauen übertrifft den EU-Schnitt, doch wird ein weiterer Anstieg nach wie vor gebremst durch den Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, ein beträchtliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle und negative steuerliche Anreize.“ (KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN, 2004, S. 14/15 )

Deutlich kommt der *verbindliche* Stellenwert von Gleichstellung auch in den *ESF-Verordnungen* zutage. In Artikel 1 der ESF Verordnung heißt es zu den Aufgaben des ESF:

„Im Rahmen der Aufgaben des Europäischen Sozialfonds (Fonds) nach Artikel 146 des Vertrags sowie im Rahmen der Aufgaben der Strukturfonds nach Artikel 159 des Vertrags und nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 unterstützt der Fonds Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie zur Entwicklung der Humanressourcen und der sozialen Integration in den Arbeitsmarkt, um ein hohes Beschäftigungsniveau, **die Gleichstellung von Männern und Frauen**, eine nachhaltige Entwicklung sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu fördern. Insbesondere trägt der Fonds zu den Aktionen bei, die zur Verwirklichung der europäischen Beschäftigungsstrategie und der jährlich festgelegten beschäftigungspolitischen Leitlinien durchgeführt werden.“ (EG 1999, S. 6, Hervorhebung R.F.)

Der jüngste *Gemeinsame Beschäftigungsbericht* (Rat der europäischen Union 2004) zeigt die wichtigsten Fakten und Herausforderungen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter auf. Genannt wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle, wobei Deutschland weiterhin besonders schlecht abschneidet (ebd. S. 45, 46). In diesem Kontext wird auch auf den Zusammenhang zwischen Teilzeit und Lohngefälle hingewiesen (46). Auch die (horizontale) Geschlechtersegregation wird benannt (46) sowie das Thema Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf.

*Die Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)* benennt im Bereich Wirtschaft und Arbeit vier Dimensionen der Chancengleichheit:

- Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen sowie
- der Abbau der Frauenarbeitslosigkeit,
- der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktteilung sowie
- der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. (vgl. KOM 2000b, S, 44).

Für diese Bereiche werden jeweils Daten vorgestellt, hier wird insbesondere auf die Beschäftigungsquote und die horizontale Segregation eingegangen, ausführlich vorgestellt wird der Segregationsindex (ebd. S. 22-26).

Auch werden in den Dokumenten diese Dimensionen von diskriminierenden Strukturen immer wieder zueinander in Beziehung gesetzt, so zum Beispiel der Zusammenhang zwischen der vertikalen Segregation und Lohn- und Gehaltsunterschieden oder einer hohen Teilzeitquote und niedrigeren Aufstiegschancen.<sup>7</sup>

Die Mitteilung der Kommission über die Implementierung des Gender Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006 (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2002) stellt eine vergleichende Bestandsaufnahme der Aktivitäten der Mitgliedstaaten dar. Auch hier werden eine Reihe an Problemfelder angesprochen, die oben beschriebene Punkte umfassen, darüber hinaus jedoch weiter ins Detail gehen. Festgehalten wird hier, dass viele Programme die Erhöhung der Beschäftigungsquote und Vereinbarkeitsprobleme adressieren sowie die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von

---

<sup>7</sup> Einen Überblick über die Wirkungen diskriminierender Strukturen in der (berufs-) biografischen Entwicklung von Frauen geben Meseke und Armstroff (2001, S. 20f.), sie sprechen hier von einer „Verflechtung“ diskriminierender Strukturen.

erwerbslosen Frauen und Frauen mit einem besonders hohen Risiko arbeitslos zu werden.

Die Mitteilung bemerkt auch, dass nur in begrenztem Umfang „Anstrengungen (...) zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, zum „Empowerment“ der Frauen und zur Förderung ihrer beruflichen Entwicklung (unternommen werden)“, ebenso wie zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (KOM 2002, S. 6).

Bemerkenswert ist vor allem, dass die Mitteilung auch gegenteilige Effekte von ESF-Programminterventionen identifiziert: „Das Hauptproblem, das sich im vorangegangenen Programmplanungszeitraum abzeichnete, dass nämlich viele Maßnahmen bestehende geschlechtsspezifische Muster und die geschlechtsspezifische Segregation verstärken, setzt sich im aktuellen Programmzeitraum fort.“ (ebd.). Deutlich wird bemängelt, dass

„...Maßnahmen zur Förderung des Zugangs der Frauen zum traditionellen Dienstleistungssektor, Beratungsangebote, Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen oder Investitionen in die Kinderbetreuung (...) häufiger anzutreffen (sind) als Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtssegregation auf dem Arbeitsmarkt, zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles oder zur Förderung des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen.“ (ebd. 6/7).

Es ist hier auch die Rede von einer „Gefahr einer Verschärfung der Geschlechtersegregation“, die in Wachstumssektoren wie der Informationstechnologie besonders hoch sei (ebd. S. 7).

## 2. Verfahrensziele: *Wie* soll dies erreicht werden?

### a) Steuerungsvorgaben auf EU-Ebene

Um das definierte Ziel einer umfassenden Chancengleichheit zu erreichen, hat die EU in den letzten Jahren dem Themenbereich einen exponierten Stellenwert beigemessen, dies spiegelt sich in allen wichtigen beschäftigungspolitischen Papieren sowie den Ausführungen zu den Strukturfonds und insbesondere beim ESF als arbeitsmarktpolitisches Instrument.

Wie oben ausgeführt, legt der Amsterdamer Vertrag das Ziel der Gleichstellung als *Querschnittsaufgabe* fest. Dabei kann als wesentlicher Grundsatz die Anwendung einer **Doppelstrategie**<sup>8</sup> zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt (Gender Mainstreaming und spezifische Frauenförderung als komplementäre Stränge)<sup>9</sup> identifiziert werden. So heißt es in den beschäftigungspolitischen Leitlinien:

„Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt sollten nach und nach beseitigt werden, wenn die Europäische Union Vollbeschäftigung, eine höhere Arbeitsplatzqualität, eine bessere soziale Integration und einen stärkeren sozialen Zusammenhalt erreichen will. Das erfordert zum einen, einen Gender-Mainstreaming-Ansatz und zum anderen spezifische politische Maßnahmen, um Bedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder wiedereinzutreten und im Arbeitsmarkt zu verbleiben.“ (Rat der Europäischen Union, 2003, S. 15)

Auch andere Dokumente betonen die Doppelstrategie, zum Beispiel die Mitteilung der Kommission über die Strukturfonds und ihre Koordinierung mit dem Kohäsionsfonds. Für den Bereich E „Frauenfreundliche Maßnahmen“, heißt es:

---

<sup>8</sup> Oft auch „dualer Ansatz“ genannt.

<sup>9</sup> Vgl. hierzu auch: Tischer (2001).

„Die Einbeziehung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche von den Strukturfonds unterstützten Maßnahmen ist wichtig und sollte daher durch spezifische frauenfreundliche Maßnahmen ergänzt werden, die sich auf folgendes stützen sollten:

- eine im Rahmen des Mainstreaming vorgenommene Analyse der unterschiedlichen Situation von Männern und Frauen in den betreffenden Sektoren und Bereichen sowie der spezifischen Hemmnisse, die es erschweren, daß beide aus den politischen Maßnahmen in gleichem Maße Nutzen ziehen.
  - auf dieser Analyse beruhende Zielvorgaben zur Korrektur dieser Ungleichgewichte.
- Anschließend sind Indikatoren zur Begleitung und Bewertung der im Hinblick auf mehr Gleichheit erzielten Fortschritte festzulegen.

Die Programme und Maßnahmen müssen so konzipiert werden, daß voll auf die geschlechtsspezifischen Hindernisse für gleichen Zugang und gleiche Beteiligung eingegangen wird, um sicherzustellen, daß diskriminierende Effekte neutralisiert werden und die Gleichbehandlung der Geschlechter gefördert wird. (...).“ (KOM 1999, S. 17)

In anderen Dokumenten wird deutlich, wie Gender Mainstreaming als Strategie zur Steuerung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen verstanden wird. Um die oben genannten Ziele zu erreichen, muss eine durchgängige Orientierung und Steuerung gewährleistet werden, die bei der Konzeption von Programmen und Maßnahmen beginnt, eine steuernde Begleitung (Monitoring) erfordert und eine quantitative und qualitative Auswertung von Programmen und Maßnahmen impliziert.

Der Stellenwert und die Notwendigkeit einer durchgängigen Steuerung wird deutlich in der allgemeinen Verordnung des Rates, der eine wesentliche Rechtsgrundlage für die Fondsumsetzung darstellt. Verlangt wird hier:

„...c) eine Ex-ante-Bewertung der Lage bezüglich der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, einschließlich der spezifischen Zwänge, denen jede der beiden Gruppen unterworfen ist; eine Abschätzung der erwarteten Auswirkungen der Strategie und der Interventionen, insbesondere bezüglich der Eingliederung der Männer und Frauen in den Arbeitsmarkt, der allgemeinen und beruflichen Bildung, des Unternehmertums der Frauen und der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben.“ (1260/1999, S. 34)

Der Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2003/2004 empfiehlt „Zielvorgaben“, um Ursachen der geschlechtsspezifischen Unterschiede anzugehen bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsendgeld (Rat der EU 2004, S. 45). Bemängelt wird, dass insbesondere in diesem Bereich die Maßnahmen wenig systematisch sind, insbesondere in Ländern mit den größten geschlechtsspezifischen Unterschieden, darunter Deutschland (neben Portugal und Österreich). Außer in Schweden werden Gender Mainstreaming noch nicht richtig durchgesetzt bzw. systematisch betrieben: „Es fehlt an Bewertungen der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der bestehenden System und neuer politischer Vorgaben“ (S. 47).

Ein Dokument, das sehr konkrete Handlungsimpulse für die Operationalisierung der Strategie Gender Mainstreaming gibt, ist das Technische Papier 3. Hier wird mehr als deutlich, dass Chancengleichheit durch eine laufende Steuerung erreicht werden soll.

„In den Verwaltungs- und Kontrollregelungen zur Durchführung der Strukturfondsprogramme müssen Verfahren vorgesehen sein, die sicherstellen, daß die Projekte zu den Gleichstellungszielen beitragen. Dazu müssen geeignete Auswahlkriterien und Verfahren für Projekte und Maßnahmen festgelegt werden.

Nicht für jedes Projekt dürfen die gleichen Auswahlkriterien und -verfahren gelten. So kann die Chancengleichheit als Auswahlkriterium im Rahmen von Schwerpunkten, die einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung leisten sollen, größeres Gewicht haben als bei anderen Schwerpunkten.“ (KOM 2000, S. 14)

Ein wichtiges Instrument zur Orientierung der Programme hin zu Chancengleichheit von Frauen und Männern ist die Klassifizierung von

Maßnahmen bzw. im Planungsstadium deren zu erwartende Wirkung. Das TP 3 schlägt hier eine Klassifizierung vor, die allerdings weiterentwickelt wurde, da der Begriff „gleichstellungsneutral“ zu Missinterpretationen geführt hat. Meseke und Armstroff (2001, S. 25f.) haben durch die Anwendung der OECD-Kriterien eine Typisierung<sup>10</sup> vorgeschlagen, die die jeweilige Genderausrichtung der EU-Interventionen sichtbar macht.

Ein weiteres Steuerungselement sind Gender Indikatoren, die von der Kommission als „tool for monitoring progress in the policy area of gender equality over time“ (Europäische Kommission, 2001b, S. 1) definiert werden. mit denen sich Erfolge und Rückschritte im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern messen lassen. Hier hat die Expert/innengruppe Gender und Beschäftigung 2002 ein fachlich fundiertes Papier vorgelegt, das jeweils ausführlich auf die Bereiche Beschäftigung und Erwerbslosigkeit, Segregation, Lohnungleichheiten sowie Vereinbarkeit eingeht und quantitative sowie qualitative Indikatoren erarbeitet (EGGE, Rubery u.a. 2002).

## **b) Steuerungsvorgaben auf Bundesebene**

Das hier relevante Dokument ist vor allem das „Einheitliche Programmplanungsdocument“ (EPPD) (BMWA 2000), es enthält den „Referenzrahmen für die ESF-Interventionen in Deutschland insgesamt“. (ebd., S. 1)

Im Schwerpunkt E – Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern – wird wiederum die Doppelstrategie Gender Mainstreaming und frauenspezifische Förderung festgeschrieben (EPPD 2001, S. 193). Zwei quantitative Ziele sind hier vorgegeben, einerseits die „Berücksichtigung von Frauen in den Fördermaßnahmen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen bzw. an den Erwerbstätigen“ (ebd. 193). Zum anderen werden für frauenspezifische Fördermaßnahmen 10% des Gesamtvolumens der ESF-Fördermittel reserviert, (ebd. 193 und 194).

Diese quantitativen Vorgaben verlangen nach Gender Mainstreaming insofern als dass sich hierdurch ein Steuerungsbedarf ergibt: Der Anteil an Frauen und Männern an den Maßnahmen muss bereits bei der Planung von Programmen und Maßnahmen berücksichtigt werden, um einen entsprechenden Anteil an Frauen bzw. Finanzmitteln sicherzustellen. Dabei ginge es „nicht nur um die quantitative, sondern auch um eine qualitative Verbesserung der Förderung von Frauen“ (vgl. ebd. 193).

Das EPPD macht auch deutlich, dass es gilt, diese Zielsetzung nicht ausschließlich im Rahmen von frauenspezifischer Förderung, sondern im Rahmen der allgemeinen ESF-Förderung zu verfolgen: „...bei allen Maßnahmen (ist) zu berücksichtigen, dass eine strukturelle Benachteiligung von Frauen gegeben ist, die es gezielt abzubauen gilt.“ (ebd. 194).

Diese strukturelle Benachteiligung wird im EPPD beschrieben bzw. entsprechende Bedarfe identifiziert, genannt werden u.a. die vertikale und horizontale Segregation am Arbeitsmarkt, geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu öffentlichen Fördermitteln (bzgl. Existenzgründungen), Vereinbarkeitsprobleme

---

<sup>10</sup> Auf diese wird weiter unten eingegangen, wenn es um die Entwicklung einer Klassifizierung der Projektanträge gehen wird.

(auch während der Teilnahme an Qualifizierung). Als Bedarfe sind zudem identifiziert die Sensibilisierung von Ausbilder/innen sowie die Schulung von Personalverantwortlichen und Unternehmensleiter/innen (insb. KMU) (ebd. S. 194/195).

Betont wird mehrmals der Bedarf an Analysen für die Ursache von Benachteiligungsstrukturen sowie die „Entwicklung darauf aufbauender Konzepte zur weiteren Intensivierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes“ (ebd. S. 194).

Auch die Ergänzung zur Programmplanung Ziel 3 enthält in Maßnahme 10 die Doppelstrategie, also:

- „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch frauenspezifische Förderangebote
- Entwicklung von Konzepten zur besseren Verankerung des Gender-Mainstreaming-Gedankens in der Förderpolitik und der Gesellschaft“ (EzP, Ziel 3, S. 197/198)

Konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung sind hier:

- „Die Beratung, Qualifizierung und berufliche Integration von Schulabgängerinnen, Berufsrückkehrerinnen und arbeitslosen Frauen
- Die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen, berufbegleitende Weiterbildung für Frauen
- Die Erprobung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben
- Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Konzepten“ (EzP, Ziel 3, S. 198)

Müller und Kurtz (2002) verweisen auf die Bedeutung der Bundesanstalt für Arbeit hinsichtlich Chancengleichheit von Männern und Frauen. Das SGB III definiert „die Förderung der Chancengleichheit in der deutschen Beschäftigungspolitik als verbindliche Querschnittsaufgabe“ (ebd. S. 212). Hier sei auch festgelegt, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen zu fördern sind (ebd.). Des Weiteren gilt die Berücksichtigung von Betreuungspflichten oder die Rückkehr der Erwerbstätigkeit. Die Übernahme von Kinderbetreuungskosten während einer Qualifizierungsmaßnahme soll sichergestellt werden.

Da sich die BA-Leitungen jedoch nur an diejenigen wenden, die die entsprechenden formalen Voraussetzungen erfüllen, komme dem ESF hier eine kompensatorische Rolle für Nichtleistungsbezieher/innen zu. Dies sind insbesondere Frauen aufgrund von Erwerbsbiografien, die einen Erwerb von Regelansprüchen oft nicht gewährleistet (vgl. ebd.). Hier wird deutlich, dass Frauen in einem weitaus höheren Maß als Männer von ESF-Mitteln profitieren sollten.

### **3. Fazit:**

Deutlich wird, dass das Ziel der Chancengleichheit insgesamt in den Dokumenten, die die programmatische Grundlage für den ESF bilden einen hohen Stellenwert hat, bzw. im Vergleich zu anderen politischen Zielen einen hervorgehobenen Stellenwert hat. Es zeigt sich zudem der verbindliche Charakter des Ziels Chancengleichheit von Frauen und Männern, das durch die Strategie Gender Mainstreaming erreicht werden soll und in zahlreichen Dokumenten ausdifferenziert wurde.

Des Weiteren wird auch deutlich, dass es die Problemlage auf dem Arbeitsmarkt hierzulande erfordert, eine Gesamtstrategie zu entwickeln, die einerseits eine vertikale Kohärenz aufweist (Umsetzung von Rahmenzielen auf die verschiedenen politischen Ebenen herunterdekliniert) und andererseits an den jeweils regionalen Erfordernissen angepasst ist. Auch eine Kohärenz im Prozess im Sinne der Analyse, Zielsetzung, Planung, Umsetzung und Evaluation wird gefordert. Nicht zuletzt legen die Dokumente eine komplementäre Strategie Gender Mainstreaming und Frauenförderung nahe, die den spezifischen Maßnahmen für Frauen weiterhin einen hohen Stellenwert einräumt.

Keinesfalls lässt sich aus den EU-Dokumenten ableiten, dass mit punktuellen Einzelmaßnahmen alleine die gesteckten Ziele hinsichtlich der vielschichtigen Dimensionen der Chancengleichheit erreicht werden könne.

Schlaglichtartig geht es dabei um die folgenden Einzelziele und Instrumente:

#### **a) Inhaltliche Zielstellungen:**

Gleichstellung wird im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie bzw. dem ESF gefasst als:

- die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen sowie
- der Abbau der Frauenarbeitslosigkeit,
- der Abbau geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt (horizontal und vertikal) sowie
- der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede.

#### **b) Steuerungsinstrumente:**

1. Doppelstrategie: Gender Mainstreaming **und** gezielte spezifische Frauenförderung, letztere weist einen breiten Fächer an Maßnahmen auf
2. Laufende Steuerung durch:
  - Sozio-ökonomische Analysen,
  - Ableitung und Definieren von Zielvorgaben, Festlegung von Indikatoren (integrierte Gender-Strategie),
  - Klassifizierung von Programmen und Projekten hinsichtlich ihrer Gleichstellungswirkung(en),
  - Monitoring und Evaluierung von Programmen und Projekten.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Vgl. hierzu insbesondere BMFSFJ (2004).

### **III. Gender Mainstreaming-Vorgaben auf Landesebene**

Erkenntnisleitende Fragen für die Vorgaben auf Landesebene sind:

- Inwieweit tragen die programmatischen Grundlagen den oben genannten gleichstellungspolitischen Strategien und Zielen Rechnung?
- Welche konkreten Vorgaben enthalten die Dokumente hinsichtlich einer qualitativen und quantitativen geschlechterpolitischen Zielsetzung?
- Welche konkreten Vorgaben sind explizit in den programmatischen Grundlagen benannt?
- Welche Vorgaben an das Wettbewerbsverfahren können sich implizit aus den programmatischen Grundlagen ergeben?
- Welche weiteren Informationen/Vorgaben sollten in den oben genannten Dokumenten enthalten sein, um das Wettbewerbsverfahren so zu gestalten, dass ein Beitrag zur Chancengleichheit durch Pro-Win-Qu zu erwarten ist?

#### **1. Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung**

Im Land Bremen soll die Strategie Gender Mainstreaming umgesetzt werden. So sieht das „Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung“ vom Mai 2003 eine Pilotphase zur Einführung der Strategie Gender Mainstreaming vor.<sup>12</sup> Zudem bestehen Maßgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Mitteilung des Senats vom Februar 2002 zur „Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender Mainstreaming)“. Der Senat betont in seinem entsprechenden Bericht, dass er Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe definiert und die Strategie „Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind“ werden soll (Bremische Bürgerschaft 2002, S, 4). Auch hier werden spezifische Frauenförderung und Gender Mainstreaming als „sich ergänzende Strategien“ (ebd.) definiert.

Bedeutsam für das hier zu untersuchende Programm ist insbesondere die Feststellung, dass „in jeder Fachpolitik die angestrebte Wirkung bezogen auf die jeweilige Zielgruppe bei Vorhaben/Maßnahmen im Vordergrund stehen (soll). Dies erfordert genaue geschlechterspezifische Kenntnisse über die Zielgruppen“. (ebd.). Die Mitteilung verweist explizit auf die Strukturfondsverordnung für die laufende Förderperiode hinsichtlich der erforderlichen geschlechtsspezifischen Wirkungsanalyse und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit, Daten geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten (vgl. ebd. S. 6).

Eine Handlungshilfe „Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung“ (ZGF/Senator für Finanzen 2003) flankiert diese politische Entscheidung und gibt Handlungsempfehlungen hinsichtlich der einzelnen Phasen der Umsetzung.

Auf der Website des Landes Bremen wird ebenfalls auf den ESF eingegangen, Chancengleichheit von Frauen und Männern ist hier einer von fünf Schwerpunkten:

---

<sup>12</sup> Die vorliegende Studie wurde im Rahmen eines der Pilotprojekte beauftragt.



Im Schwerpunkt 5, Chancengleichheit von Frauen und Männern, sollen vor allem Maßnahmen durchgeführt werden, bei denen eine klare geschlechtsspezifische Ausrichtung erforderlich ist. Dies gilt für Beratung von Berufsrückkehrerinnen und Fördermaßnahmen für Frauen in zukunftssträchtigen Berufen oder in Führungspositionen, aber auch für Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen. Weiterhin sind hier Maßnahmen förderbar, die die Chancengleichheit von Männern und Frauen unterstützen. (Quelle: [http://217.110.205.153/private/aktuell/rubrik\\_set546.htm](http://217.110.205.153/private/aktuell/rubrik_set546.htm), 31.12.2004, Hervorhebung R.F.)

Gender Mainstreaming wird hier als eines von insgesamt vier Querschnittszielen aufgeführt (vgl. ebd.).<sup>13</sup>

## **2. Programmatische Grundlagen des Wettbewerbsaufufes**

Für das zu evaluierende Programm ist bindend die „Änderung der Richtlinie zur Förderung von Qualifizierungsprojekten im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms für Bremen und Bremerhaven (BAP)“ vom 1. Juli 2004. Die Richtlinie geht an einer Stelle explizit auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein: Für die Projektentwicklung seien „Die Aspekte der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männer beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu berücksichtigen“. Allerdings hätte das Ziel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern mehr herausgehoben werden können, um den hervor-gehobenen Stellenwert von Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie zu unterstreichen, wie dies in den oben behandelten EU-Dokumenten vorgegeben wird.<sup>14</sup> So werden andere politische Zielsetzungen gleichwertig behandelt, da es an gleicher Stelle heißt: „Die Aspekte der Förderung der Chancengleichheit von Migranten und Migrantinnen beim Zugang zum und auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen“ (ebd. S. 3).<sup>15</sup>

Allerdings verweist die Richtlinie auf die ESF-Maßgaben und somit implizit auf die entsprechenden (oben ausgeführten) gleichstellungspolitischen Vorgaben: „Bei Projekten, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanziert werden, gelten die jeweiligen Vorgaben der Europäischen Union zur finanziellen Beteiligung an den jeweiligen Zielen des Strukturfonds.“ (ebd. S. 5).

Hier wird deutlich, dass die Richtlinie dem Thema Chancengleichheit bei weitem nicht den gleichen Stellenwert einräumt, wie dies in den oben behandelten Dokumenten der EU der Fall ist. In diesen Dokumenten erfährt Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen einen deutlich höheren Stellenwert als andere gesellschaftlich vorzufindende Strukturen. In der Richtlinie hingegen wird Migration und Geschlecht als gleich bedeutsam behandelt. Die EU-Vorgaben machen Chancengleichheit von Frauen und Männern eines der Hauptziele der Beschäftigungspolitik und behandeln sie in exponierter Weise als Querschnittsziel. Auch kommt die Strategie Gender Mainstreaming, die - wie aufge-

---

<sup>13</sup> Neben lokaler Entwicklung, der sozialen Dimension der Informationsgesellschaft sowie Umweltschutz/Nachhaltigkeit.

<sup>14</sup> Es sei an dieser Stelle auch darauf verwiesen, dass die Richtlinie im generischen Maskulinum verfasst ist.

<sup>15</sup> Hiermit soll nicht zum Ausdruck gebracht werden, CG von Männern und Frauen sei politisch per se wichtiger als die CG von Migrantinnen und Migranten. Vielmehr wäre auch für Programme und Projekte zur Förderung von zugewanderten Personen das Ziel der Geschlechtergleichstellung zu beachten.

zeigt - in EU-Dokumenten explizit als die geeignete Strategie zu Erreichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern benannt wird, in der Richtlinie nicht vor.

Unter der Perspektive des Auftrags der vorliegenden Studie einer Kohärenzanalyse, ist an dieser Stelle festzustellen, dass die Steuerung verbessert werden kann: Vorgaben sind auf EU-Ebene und auch auf Bundesebene vorhanden, werden jedoch noch nicht ausreichend in die Richtlinie übertragen. Zwar besteht ein pauschaler Verweis auf ESF-Vorgaben in ihrer Gesamtheit, die Richtlinie selbst spiegelt jedoch nicht wider, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern ein exponiertes Ziel darstellt – so wie dies auf den anderen Ebenen formuliert wird (s.o.). Dies steht einer Operationalisierung von Gender Mainstreaming und einer entsprechenden Zielsetzung und Steuerung der beschäftigungspolitischen Programme entgegen.

Im Rahmen des Empfehlungsteils dieser Studie (siehe unten Kapitel VI) wird es Hinweise geben, welche weiteren Informationen/Vorgaben in der Richtlinie enthalten sein könnten, um eine Grundlage für Wettbewerbsverfahren zu schaffen, die eine Programmgestaltung nach Maßgaben des Gender Mainstreaming besser ermöglicht. Hilfreich wäre zum Beispiel die Erwähnung von Gender Mainstreaming als arbeitsmarktpolitische Querschnittsstrategie und dem Verweis auf Zielstellungen des Landes sowie einem Verweis auf instrumentelle Anleitungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

## **IV. Gender Mainstreaming im Wettbewerbsaufruf Pro-Win-Qu**

Hier ist zu analysieren, inwieweit der Wettbewerbsaufruf die programmatischen Vorgaben (siehe oben) berücksichtigt, es geht also wiederum um eine Kohärenzanalyse. Entsprechend sind die erkenntnisleitenden Fragen:

- Inwieweit beinhalten die Unterlagen des Wettbewerbsaufrufes konkrete Vorgaben hinsichtlich einer qualitativen und quantitativen geschlechterpolitischen Zielsetzung?
- Welche konkreten Vorgaben sind explizit benannt?
- Welche weiteren Informationen/Vorgaben sollten in den Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf enthalten sein, um den Beitrag zur Chancengleichheit zu sichern?

### **1. Analyse der Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf**

Der Wettbewerbsaufruf wurde von den landeseigenen Gesellschaften bremer arbeit GmbH und Bremerhavener Arbeit GmbH veröffentlicht; sie beinhaltet die Vorgaben für die Antragstellung. Die folgenden Bestandteile der Antragstellung werden als formale Vorgaben im Wettbewerbsaufruf genannt und jeweils im Anhang erläutert:

- Antragskonzepts
- Finanzplan
- Entwicklungsplan

#### a) Wettbewerbsaufruf:

Die Unterlage enthält an zwei Stellen Vorgaben zu Gender Mainstreaming:

1. Explizit wird vorgegeben, dass „jeder Antrag konkrete und verbindliche Angaben enthalten (muss)“ zur „Umsetzung von Gender mainstreaming“ (neben Angaben zu privaten Mitteln und Einnahmen“ und der Wirksamkeit des geplanten Angebots) (S. 2)
2. Implizit wird auf Chancengleichheit verwiesen durch den Verweis auf die oben behandelte „Richtlinie des Landes Bremen zur Förderung von Qualifizierungsprojekten im Rahmen des beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms für Bremen und Bremerhaven (BAP)“. Hier wird (wie oben ausgeführt) einerseits Chancengleichheit von Frauen und Männern erwähnt und andererseits auf die ESF-Vorgaben verwiesen.

#### b) Antragskonzepts

Der Anhang 1 enthält sieben Gliederungspunkte, teilweise mit vorgegebenem Umfang. Enthalten sollen sein:

Kurzfassung (max. 1 Seite), Verortung und Begründung (2-3 Seiten), Zielsetzung (2-3 Seiten), Projektkonzeption (5 Seiten), Projektumsetzung (5 Seiten), Darstellung Kooperation (2-3 Seiten), Nachweis fachliches Know-how.

Die Frage „Wie wird Gendermainstreaming umgesetzt?“<sup>16</sup> findet sich in Punkt „Zielsetzung“ (2-3 Seiten) neben drei weiteren Punkten (Ziele, Zielgruppen, Wirtschaftsbereiche).

---

<sup>16</sup> In Anhang 1 wurde eine andere Schreibweise („Gendermainstreaming“) gewählt als im Wettbewerbsaufruf („Gender mainstreaming“). Üblich ist Gender Mainstreaming.

c) Finanzplan

Keine Gender-relevanten Angaben als Vorgabe

d) Entwicklungsplan

Keine Gender-relevanten Angaben als Vorgabe

**Bewertung:**

Das Bewertungsraster war öffentlich zugänglich wie die anderen Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf. Das Bewertungsraster beinhaltet Gender Mainstreaming-Kriterien. Den AntragstellerInnen waren somit die zu bewertenden Gender Mainstreaming -Kriterien bekannt.

Gender Mainstreaming wird in den Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf zwar explizit und implizit berücksichtigt, die explizite Vorgabe bezieht sich jedoch auf die hier abstrakt bleibende Strategie Gender Mainstreaming als globale Vorgabe, die im Rahmen eines Unterkapitels vorkommt. Der Hinweis auf das Vorhandensein eines Umsetzungskonzeptes Gender Mainstreaming – auch als Ausschlusskriterium - gibt den Antragstellenden nicht genügend Unterstützung, da nicht klar wird, was ein solches „Konzept“ genau beinhalten muss. Soll er/sie einen Nachweis erbringen, welchen Beitrag zur Chancengleichheit ein Projekt leisten kann und soll, wäre es hilfreich zu definieren, was Gleichstellung bzw. Chancengleichheit bedeutet, dies lässt sich aus den Vorgaben (s.o.) ableiten.

Gender Mainstreaming als Strategie zur Steuerung eines Programms basiert darauf, dass die steuernde Ebene durch die Informationen in den Anträgen befähigt werden muss, eine Einschätzung der Einzelprojekte zu geben und somit die Gesamtwirkung der Projekte bzw. letztlich des Programms einzuschätzen zu können. Diese Wirkungen wären mit der Gender-Strategie mit entsprechenden Zielsetzungen (beruhend auf einer Gender-Analyse des Arbeitsmarktes) abzustimmen.

Um eine solche kohärente Strategie zu verfolgen, sind konkrete Informationen über die intendierten gleichstellungspolitischen Wirkungen der Einzelprojekte Voraussetzung. Dies wiederum ist nur zu gewährleisten, wenn konkrete Hinweise beim Wettbewerbsverfahren gegeben werden, welche Informationen hinsichtlich des Beitrags zur Chancengleichheit von Frauen und Männern der Projekte erwartet werden.

Durch Auswahl, Anreize und Sanktionen kann der spezifische Beitrag den Projekte jeweils leisten (können) und wie dieser sich in die geschlechterpolitische Strategie des Landes einfügt, gesteuert werden.

Dabei ist auch festzustellen, dass Träger, die für sich Gender Mainstreaming umsetzen, zwar eine weitaus bessere Chance, die entsprechenden Vorgaben für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erfüllen bzw. der Programm steuernden Ebene die entsprechenden Informationen zu liefern. Allerdings kann sich die Programm steuernde Ebene nicht zufrieden geben mit einem pauschalen Verweis des Trägers im Antrag, Gender Mainstreaming werde hier als Organisationsstrategie verfolgt. Vielmehr kann nur die Darstellung des jeweils spezifischen Stellenwerts eines Projektes – der je nach Sachlage zu begründen wäre – die Steuerungsfähigkeit herstellen. Dabei wird es große Unterschiede zwischen den Projekten geben, nicht jedes Projekt kann gleichermaßen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen (wenn auch *jedes* Projekt im Bereich Arbeitsmarkt mittelbar oder unmittelbar Wirkungen auf die

Chancengleichheit von Frauen und Männern hat, die es zu diskutieren gilt). Für die steuernde Ebene ist es von Bedeutung, wenn der Beitrag eines Projektes zur Erreichung eines Ziels nur gering ist, da dann (auch bzgl. der Zuschüsse) abgewogen bzw. durch die Förderung weiterer Projekte kompensiert werden kann.

### **Fazit:**

Um zukünftig besseren Erfolg bei der Steuerung zu erzielen sollten den Trägern strukturierte Vorgaben gemacht werden.

Das heißt, anstatt die globale Frage nach Gender Mainstreaming zu stellen, wäre es im Sinn der geschlechterpolitischen Steuerung des Programms sinnvoll, jeweils strukturierende Fragen zu stellen, so zum Beispiel:

- *Intendierte Wirkung:* Begründung des Beitrags zur Chancengleichheit
- *Ziele:* Welche Ziele verfolgt das Projekt hinsichtlich des Abbaus von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt oder
- *Zielgruppen:* Welche Zielgruppen – auch nach Geschlecht differenziert – werden angesprochen? Wie werden geschlechtsspezifische Bedarfe der ZG berücksichtigt?
- *Verortung:* Welche Wirtschaftsbereiche bzw. Berufe werden angesprochen – sind dies männer-/frauendominierte Bereiche?
- *Know-how:* Welche Gender-Kompetenzen kann der Träger nachweisen?

Die Angaben zu den Zielgruppen und zur antizipierten Wirkung der geplanten Projekte können nicht geschlechtsneutral formuliert werden, vielmehr geht es darum, Gender-Aspekte durchgängig von der Bedarfsanalyse bis zur Umsetzung in den Antrag zu integrieren. Der unten vorgestellte Leitfaden gibt Hinweise auf die entsprechenden Gender-Aspekte. Ein Sonderkapitel zur Chancengleichheit von Frauen und Männern kann die im Antrag vorhandenen Gender-Elemente zuspitzen bzw. zusammenführen.

## **2. Analyse des allgemeinen Bewertungsrasters**

Die Erkenntnis leitenden Fragen hinsichtlich des Bewertungsrasters sind:

- Sind die vorhandenen Vorgaben ausreichend, um eine informierte Bewertung der Angebote vorzunehmen?
- Welche Bestandteile könnten aus dem Raster herausfallen oder müssten hinzugefügt werden, um eine nach Kriterien des Gender Mainstreaming aussagekräftige Bewertung vornehmen zu können?

Das Bewertungsraster enthält die folgenden Kriterien zur Überprüfung der Vorgabe „Umsetzung von Gender mainstreaming“:

Unter „Platzierung des Antrags“ (S. 2):

- Vorhandensein eines Umsetzungskonzeptes Gender Mainstreaming (neben den drei weiteren formalen Ausschlusskriterien „ordnungsgemäße Geschäftsführung, QM-Zertifizierung und fristgerechter Eingang).

Unter Bewertung des Antrags (S. 3):

Bzgl. der Zielgruppen und –branchen des Projekts:

- angemessene Berücksichtigung des Zugangs von Frauen (und Männern) zum Projekt,

Bzgl. des Projektkonzepts:

- angemessene Berücksichtigung von Ansätzen des Gender Mainstreaming im Projektkonzept,

Bzgl. des Umsetzungskonzepts:

- angemessene und nachvollziehbare Berücksichtigung von Ansätzen des Gender Mainstreaming im Umsetzungskonzept

### **Bewertung:**

Im Rahmen des Bewertungsrasters werden Gender-Aspekte hinsichtlich mehrerer Dimensionen beachtet. Einerseits stellt das Nicht Vorhandensein eines Umsetzungskonzeptes Gender Mainstreaming ein Ausschlusskriterium dar. Andererseits sind Gender-Aspekte auch in drei von sieben inhaltlichen Kriterien aufgenommen.

Betrachtet man die Globalvorgabe „Umsetzung von GM“ im Wettbewerbsaufruf, können diese drei inhaltlichen Kriterien als voraussetzungsvoll betrachtet werden. Denn wenn nicht definiert ist, was ein Umsetzungskonzept beinhaltet, könnte ja auch nur ein Absatz (z.B. zur geschlechtssensiblen Didaktik) der – nicht weiter ausgeführten – Anforderung genügen. Tatsächlich geprüft wird dann aber weitaus mehr.

Gemessen daran, was für eine Wirkungsanalyse hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern bereits bei Antragstellung notwendig wäre, könnte das Bewertungsraster ausdifferenzierter sein. So orientiert es sich nicht an konkreten Eckpunkten (z.B. Vorhandensein von Zielwerten hinsichtlich des Anteils von Männern und Frauen), sondern hier ist pauschal die Rede von „Ansätzen des GM“ – einerseits im Projektkonzept und andererseits im Umsetzungskonzept. Zwar ist die Unterscheidung von Projekt- und Umsetzungskonzept sinnvoll, denn dies ermöglicht es gleichstellungspolitische Ziele zu benennen die sich dann im Umsetzungskonzept niederschlagen müssten (Stichwort: Kohärenz). Allerdings passt diese Zweiteilung nicht recht zur Vorgabe, die nahe legt, dass Träger *ein* GenderMainstreaming -Konzept vorlegen. Nahezu alle Träger – dies sei hier vorweggenommen – haben in ihren Anträgen ein Gender Mainstreaming -Kapitel eingefügt, das so gut wie immer abgekoppelt von der Operationalisierung der Maßnahme steht.

Es wäre also sinnvoll an dieser Stelle spezifischer zu fragen,

- a) welchen spezifischen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern das Projekt zu leisten plant und
- b) wie dies zu operationalisieren sein wird.

Dabei wären Zielmarken der Chancengleichheit zu nennen, zum Beispiel in Form von Zielindikatoren für den Anteil von Männern und Frauen in der Maßnahme. Dies lässt den Trägern einerseits einen Spielraum zur Gestaltung der Maßnahme, andererseits ermöglichen solche Angaben eine bessere Einschätzung der potenziellen Wirkung(en) eines Projekts.

Hinsichtlich des dualen Ansatzes ist eine Maßgabe Gender Mainstreaming für Frauenprojekte zu hinterfragen: Auch wenn der Ausschluss von Projekten, die Gender Mainstreaming nicht beachten, hinsichtlich der oben ausgeführten Vorgaben stimmig ist, so wäre doch zu hinterfragen, ob auch Frauenprojekte diesem Kriterium unterliegen sollten. Der Gedanken der Doppelstrategie legt

nahe, dass einerseits gemischtgeschlechtliche Projekte Gender Mainstreaming auf ihrer Ebene umsetzen und dass es andererseits Projekte zur spezifischen Förderung von Frauen gibt. Beides trägt komplementär zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bei. Insofern trifft auch das Vorhandensein einer Gender Mainstreaming Umsetzungsstrategie als generelles Ausschlusskriterium nicht zu, da frauenspezifische Projekte ohnehin darauf abzielen, einen Beitrag zur Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu leisten.<sup>17</sup> Die Programm steuernde Instanz kann dann durch die Auswahl verschiedener Projekte dafür Sorge tragen, dass Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil der Erwerbslosen am Arbeitsmarkt bzw. entsprechend der Segregation innerhalb eines spezifischen Berufsfeldes gefördert werden.

---

<sup>17</sup> Selbstverständlich unterscheiden sich auch Frauenprojekte in ihrer Wirkung, dies ist jedoch Gegenstand der allgemeinen Qualitäts- und Wirkungsprüfung von Anträgen und Projekten. Hier unterliegen frauenspezifische Projekte ohnehin den allgemeinen Kriterien.

## V. Die Anträge

Insgesamt gingen 47 Anträge bis zur Frist am 31.08.2004 bei den Gesellschaften ein, davon 15 in Bremerhaven (brag) und 32 in Bremen (bag). Allerdings gingen drei Anträge bei beiden Gesellschaften ein, sodass sich die Gesamtzahl der Anträge auf 44 vermindert. Zwei Anträge beinhalten keine Ausführungen zu Gender Mainstreaming. Drei der Anträge beziehen sich auf Maßnahmen für Frauen.

Die vorliegenden Anträge wurden mit Hilfe eines Analyserasters (siehe Anhang) untersucht. Dieses Raster orientiert sich an den oben exzerpierten Maßgaben. Würden in einem Antrag alle enthaltenen Kriterien voll erfüllt werden, entspräche dies einem idealtypischen Vorgehen für die Antragstellung. Eine solche Bemessungsgrundlage mag zwar zunächst weitreichend erscheinen, sie ermöglicht jedoch, ein Spektrum an Stärken und Schwächen bzw. Trends herauszustellen.

Bewertet wurde durch die Vergabe von Punkten (siehe Anhang 1 – Bewertungsraster). Anträge, die Ausführungen zu Gender Mainstreaming enthalten oder die im Bereich der frauenspezifischen Förderung gestellt wurden, erhielten immer drei Sockelpunkte (siehe ausführlicher unten). Nur Anträge ohne Angaben zu Gender Mainstreaming erhielten keine Punkte. Vorweggenommen sei an dieser Stelle, dass zwar einige Kategorien durchgängig eine niedrige Punktzahl erreichten, jedoch alle Kategorien von mindestens einem Antrag bedient wurden.

Nachfolgend werden die Anträge typisiert, dann die Ergebnisse der Analyse bezüglich der einzelnen Kriterien zusammengefasst. Dabei werden teilweise anonymisierte Beispiele aus den Anträgen gegeben. In einem zweiten Schritt werden weitere Zusammenhänge zu explorieren und schließlich werden die Anträge zusammenfassend bewertet.

### 1. Typisierung der Anträge:

Die folgenden Antragstypen sind zu klassifizieren:

Die Anträge können zunächst unterschieden werden nach a) Förderschwerpunkten, b) Zielgruppen (Vorgaben aus den Richtlinien bzw. auch Typisierung der Gesellschaften) sowie c) des beantragten Zuschussvolumens.

a) Förderschwerpunkte:

1	Informationstechniken und Multimedia
2	Unternehmensbezogene Dienstleistungen
3	Personen- und serviceorientierte Dienstleistungen
4	Produktions- und Verfahrenstechniken
5	Umwelt und nachhaltige Energietechniken
6	Sonstige



b) Zielgruppen:

Die Zielgruppen teilen sich in erster Linie in a) Arbeitssuchende b) beschäftigte Teilnehmende auf. Dabei adressieren eine Reihe von Anträgen sowohl a) als auch b).

c) beantragtes Zuschussvolumen:

Die Anträge unterscheiden sich stark in ihrem beantragten ESF-Zuschussvolumen: Sie reichen von über € 50.000,- bis über € 1.600.000,-.

Bezüglich der drei Typen a) – c) wird relevant sein, inwieweit Zusammenhänge mit einer potenziellen gleichstellungspolitischen Wirkung festzustellen sind.

Aus Gender-Perspektive sind insbesondere aufgrund der Doppelstrategie zwei Antragstypen zu unterscheiden, die hier näher erläutert werden müssen.

**A) Frauenprojekte (FP):**

Sind hier definiert als Projekte, die explizit und ausschließlich an Frauen als Teilnehmende adressiert sind.

Zu unterscheiden ist hier jedoch in Projekte, die

- a) explizit ein gleichstellungspolitisches Ziel verfolgen (Empowerment, Stärkung weiblicher Führungskräfte, Förderung von Frauen in männerdominierten Branchen) und
- b) solche, die in einem frauendominierten Bereich (z.B. Sekretariat, Altenpflege) angesiedelt sind und aus diesem Grund Frauen fördern.

Zwar leisten all diese Frauenprojekte einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, allerdings in unterschiedlicher Form und mit unterschiedlicher Chancengleichheits-Wirkung. Insbesondere Projekte im Bereich b) können und Aspekten der Chancengleichheit von Frauen und Männern durchaus ambivalent wirken, wenn sie zwar Frauen in den Arbeitsmarkt integrieren, jedoch die horizontale Segregation reproduzieren wenn nicht gar verstärken. Hier wird jedoch davon ausgegangen, dass jede Art von Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern positiv zu bewerten ist – selbst wenn es sich dabei lediglich um die Integration in frauendominierte Bereiche handelt. Eine Bewertung der Projekte hinsichtlich qualitativer und langfristiger Wirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern wäre im Rahmen der allgemeinen Projektauswertung zu treffen.

Insgesamt gab es drei frauenspezifische Projektanträge, sie erhielten aufgrund ihres Beitrags zur Chancengleichheit drei Sockelpunkte. An Frauenprojekte können aufgrund des dualen Ansatzes (Frauenspezifik und Gender Mainstreaming) nicht alle der unten ausgeführten Kriterien herangetragen werden. So wäre es hier widersinnig z.B. nach dem gleichen Zugang von Männern und Frauen zu fragen. Die Kriterien eins bis vier wurden jedoch auch an die frauenspezifischen Projektanträge herangetragen.

## **B) Mainstreamprojekte (MP):**

Diese Projekte richten sich an Männer und Frauen und werden hier als „Mainstream“-Projekte bezeichnet, um deutlich zu machen, dass für diese Projekte das Gender Mainstreaming gilt, also das Sichtbarmachen von Gender-Effekten - gerade da sie keinen expliziten gleichstellungspolitischen Fokus haben. Dennoch haben diese Projekte eine unmittelbare und/oder mittelbare gleichstellungspolitische Wirkung, indem sie z.B. eine bestimmte Zahl an Männern und/oder Frauen qualifizieren.

Zunächst sind diese Projekte hinsichtlich ihrer Ausführungen zu Gender Mainstreaming zu unterscheiden. Zwei Anträge machten keine geschlechtsspezifischen Ausführungen und scheiden somit aus dem Verfahren aus (s.o.: Bewertungsraster). Diese beiden Anträge wurden auch hier nicht ausgewertet. Die anderen Anträge enthielten in der Regel ein Kapitel mit der Überschrift Gender Mainstreaming, die von unterschiedlichem Umfang und unterschiedlicher Güte waren. Diese Projekte wurden mit jeweils drei Sockelpunkten versehen.

Auch innerhalb der Gruppe der MP-Projekte können verschiedene Typen unterschieden werden:

- a) Projektanträge, die nicht Männer oder Frauen fokussiert sind, sich jedoch durch eine bestimmte Branchenzugehörigkeit implizit nahe an Frauenförderung ansiedeln (z.B. im Bereich Gesundheit, Altenpflege und in erzieherischen Berufen). Dies wird in den Projektanträgen in der Regel thematisiert, hier werden mehrheitlich Frauen angesprochen und auch gefördert.
- b) Projektanträge, die nicht Männer oder Frauen fokussiert sind, sich jedoch durch eine bestimmte Branchenzugehörigkeit implizit nahe an Männerförderung bewegen (z.B. im Bereich Handwerk und Technik). Die Träger gehen in ihren Anträgen teilweise darauf ein, dass es schwierig ist Frauen für diese Projekte zu gewinnen.
- c) Projektanträge, die nicht Männer oder Frauen fokussiert sind, sich aber auch nicht unbedingt zuordnen lassen, z.B. Tourismus und IT-Projekte. Hier sind Männer und Frauen präsent, wenn auch Disparitäten teilweise vorhanden sind.

## **2. Gesamtbewertung der Anträge nach den einzelnen Kriterien**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie vorgestellt und grafisch aufbereitet. Dabei geht es zunächst um eine zusammenfassende Darstellung nach den einzelnen Bewertungskriterien, wobei auch positive Beispiele besonders hervorgehoben werden (Kapitel 2.1). Daran schließt sich die quantitative bzw. statistische Analyse mit grafischen Darstellungen an und zwar die erreichten Punktzahlen einerseits nach Kategorien und andererseits nach Anzahl an Projektanträgen. (Kapitel 2.2)

Hierauf aufbauend wird eine Klassifizierung der Anträge nach Anzahl der erreichten Punkte dargestellt und grafisch demonstriert.

Je nach Themenbereich ist dabei die Grundgesamtheit der Anträge unterschiedlich: Bei einigen Bereichen ist es notwendig die Gesamtzahl der Anträge

inklusive der zwei Anträge, die keine Ausführungen zu Gender Mainstreaming aufwiesen und somit 0 Punkte aufweisen (n = 44) zugrunde zu legen. In der Regel werden diese Anträge jedoch nicht mitbewertet, da sie ja bereits aus formalen Gründen aus dem Gesamtbewertungsverfahren ausscheiden müssen (siehe oben „Bewertungsraster für den Wettbewerbsaufruf“), hier werden dann 42 Anträge zugrunde gelegt. Die frauenspezifischen Anträge können nicht immer mitbewertet werden, da an sie ja nur vier von zwölf Kriterien angelegt werden konnten (s.o.). Die jeweilige Grundgesamtheit wird jeweils kenntlich und nachvollziehbar gemacht.

## **2.1 Bewertungskriterien und Kommentierung der Antragslage**

### **Kriterium 1:**

***Der Beitrag zur Chancengleichheit wird im Angebot fachlich fundiert nachgewiesen<sup>18</sup>***

Die Darstellung des jeweils spezifischen Beitrags zur Chancengleichheit des geplanten Projekts ist ein Kernpunkt und wurde deswegen mit bis zu drei Punkten bewertet.

Im Durchschnitt bekamen die Anträge bezüglich des Kriteriums zur Chancengleichheit 1,46 Punkte von möglichen 3 Punkten. Insgesamt acht Mal wurde der Beitrag des beantragten Projekts zur Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht genannt bzw. erklärt (0 Punkte). Die Anträge, die ein oder zwei Punkte bekamen, blieben bei ihren Argumentationen u.a. oberflächlich, das bedeutete zum Beispiel, dass die Problematik der faktischen Chancungleichheit oft nur unzureichend berücksichtigt wurde. Unter den Antragstellenden gab es aber auch einige, die beim ersten Kriterium drei Punkte bekommen haben. Ein Beispiel:

Ein Träger aus der Baubranche, dessen Beitrag zur Chancengleichheit mit 3 Punkten bewertet wurde, lieferte u.a. fundierte quantifizierte Informationen hinsichtlich der Kund/innenanalyse: „da ‚der Kunde‘ immer öfter weiblich ist, müssen beratende Handwerker neue Wege gehen“. Auch die wichtige Rolle von Frauen in Familienbetrieben wird vom Antragsstellenden erkannt und ins Konzept integriert.

### **Kriterium 2:**

***Im Angebot werden Zielgruppen und deren Ausgangslagen geschlechtsdifferenziert dargestellt.***

Auch dieses Kriterium ist im Sinne einer geschlechtergerechten Planung von Maßnahmen unabdingbar und muss Bestandteil einer allgemeinen Zielgruppenanalyse sein. Das Vorhandensein einer fundierten Zielgruppenanalyse nach Geschlecht wurde mit zwei Punkten bewertet.

---

<sup>18</sup> Z.B. Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in spezifischen Branchen, Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in von Männern dominierten Bereichen und/oder für Männer in von Frauen dominierten Bereichen, Qualifizierung von Frauen für zukunftssträchtige Berufen, besondere Berücksichtigung weiblicher Führungskräfte oder Firmeninhaberinnen, Entwicklung von Produkten, Verfahren oder Netzwerken, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nutzen.

Die Anträge wurden im Durchschnitt mit 0,90 von möglichen 2 Punkten bewertet. Die differenzierten Ausgangslagen von Männern und Frauen wurden relativ oft im Konzept berücksichtigt, wie die familiäre Verpflichtung von Frauen oder die traditionelle Unterpräsenz von weiblichen Beschäftigten in männlich dominierten Berufen.

Dennoch gingen 15 der Anträge nicht auf diesen Punkt ein (0 Punkte), 11 der Anträge nur in einer oberflächlichen Weise (1 Punkt) Hier ein Beispiel für eine eher gelungene differenzierte Zielgruppendarstellung:

Ein Träger aus dem Bereich der Informationstechnik akzentuierte zum einen verschiedene Belange von Frauen und Männern im Bereich der beruflichen Bildung. Für den Antrag wurde entsprechend herausgestellt, ein „...Anpassungsprozess der Mediendidaktik unter genderspezifischen Aspekten“ herausgestellt.

Für die beantragten Frauenprojekte, ging es darum, die spezifischen Problemlagen von Frauen im jeweiligen Bereich zu beschreiben. Hier weisen die Frauenprojekte einen höheren Durchschnittswert auf. Alle FP Anträge haben bezüglich der geschlechtsspezifischen Zielgruppendarstellung die maximale Bewertung von 2 Punkten erhalten.

### **Kriterium 3:**

***Das Angebot gibt Auskunft darüber, welches zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern als Teilnehmende angestrebt wird und wie dies branchenspezifisch zu begründen ist.***

Eine Bedingung für die Herstellung der Steuerungsfähigkeit des Programms ist die sinnvoll begründete quantitative Zahl an männlichen und weiblichen Personen, die von den Projekten profitieren sollen.

Konkret angestrebte und nach Geschlechtern getrennte Teilnehmerzahlen sowie die Begründungen dazu fehlten leider bei vielen Anträgen. Nur sechs der MP-Projekte nennen konkrete Zielzahlen, weswegen im Durchschnitt die Antragsteller 0,15 Punkte von einem möglichen Punkt bezüglich dieses Kriteriums erhielten.

Dennoch nannten hier einige Anträge Zielgrößen, hier Beispiel:

Ein Antrag, der sich im eher männlich dominierten Bereich der Produktion und Fertigung bewegt, führt den bestehenden Frauenanteil in drei seiner Unterbranchen in Deutschland (lt. Statistischem Bundesamt) auf. Aufgrund dieser Analyse legen die Antragstellenden eine Zielzahl für den Anteil am geplanten Projekt fest, die etwas höher ist als die Quote im Bundesdurchschnitt. In dieser Kategorie kann dieses Vorgehen als vorbildhaft gewertet werden.

Ein anderer Träger aus dem Bildungsdienstleistungsbereich gibt konkrete geschlechtsspezifische Zahlen bezüglich der gewünschten Teilnehmenden an: „Es wird angestrebt, dass der Anteil von Frauen in den Weiterbildungen 50% beträgt“. Allerdings erfolgt hier keine weitere branchenspezifische Differenzierung.

Bei den Anträgen zu Frauenprojekten ging es darum, zu begründen, wie ein 100% Frauenanteil zu begründen ist. Zwei der drei beantragten Frauenprojekte gehen darauf ein.

#### **Kriterium 4:**

##### ***Die Sprache des Antrags ist durchgehend geschlechtssensibel***

Ein geschlechtergerechter Umgang mit Sprache ist einerseits gesetzliche Vorgabe und andererseits Indikator für die Gender-Kompetenz der Antragstellenden.

Bei der Bewertung ging es um eine durchgehende Geschlechtssensibilität, das heißt, kein Gebrauch des generischen Maskulinum, und Geschlechterdifferenzierung wo dies angebracht ist. Auch auf die Durchgängigkeit wurde geachtet, da es missverständlich ist, wenn einerseits von Teilnehmer/innen die Rede ist, aber andererseits von Kunden geschrieben wird, wenn offensichtlich Kunden und Kundinnen gemeint sind. Dabei ist zu bemerken, dass zwar nur ganz selten durchgehend die männliche Form gebraucht wurde, aber oft die geschlechtssensible Sprache nicht durchgehalten wurde (0 Punkte). Wenn die geschlechtssensible Sprache weitestgehend durchgehalten wurde und hier nur ganz wenige Ausnahmen in der männlichen Form geschrieben wurden, wurde ein Punkt vergeben, nur wenn ganz stringent ein geschlechtssensibler Sprachgebrauch Anwendung fand, wurden zwei Punkte verteilt.

Das Ergebnis: 17 Anträge lagen bei 0 Punkten, 11 einen Punkt und 11 Anträge erreichten zwei Punkte. Zwei der Frauenprojekte erreichten ebenfalls zwei Punkte.

Bei diesem Kriterium wurden im Schnitt 0,85 von max. möglichen 2 Punkten erreicht.

#### **Kriterium 5:**

##### ***Das Gender Mainstreaming Konzept ist im Angebot nicht lediglich in einem Kapitel dargestellt (additiv), sondern geschlechtsbezogene Informationen ziehen sich durch alle/ möglichst viele (mindestens vier) Kapitel (integrativ).***

**Anmerkung:** Die nachfolgenden Kriterien werden nicht an Frauenprojekte herangetragen, da diese im Sinne der Doppelstrategie nicht an Gender Mainstreaming -Maßgaben beurteilt werden können.

Bei vielen Anträgen konzentrierten sich die geschlechtsbezogenen Informationen hauptsächlich auf das Gender Mainstreaming Kapitel, weswegen im Durchschnitt die Anträge hier lediglich mit 0,49 von möglichen 3 Punkten bewertet wurden. Dies ist aus der Vorgabe im Wettbewerbsaufruf zu erklären (siehe oben) Bei den Anträgen, die auch in anderen Abschnitten das Gender Mainstreaming Konzept bzw. zusätzliche geschlechtsbezogene Informationen enthielten, verwiesen hauptsächlich auf die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenslagen.

Nur zwei Projektanträge behandelten Gender-Aspekte durchgehend (3 Punkte), drei Projekte streuten die entsprechenden Informationen immer wieder (aber nicht durchgehend) ein (2 Punkte), sieben Projektanträge erwähnen Gender-Aspekte noch an einer anderen Stelle im Antrag (1 Punkt), alle anderen beschränken sich auf ein Gender Mainstreaming -Kapitel.

**Kriterium 6:**

***Das Angebot führt aus, ob und wenn ja welche Instrumente der Gender Analyse eingesetzt wurden/werden (z.B. Gender Impact Assessment, GeM-Tool, 3 bzw. 4 R-Methode u.a.)***

Im Durchschnitt erhielten die Anträge bei diesem Kriterium 0,1 von einem Punkt. Es gab kaum Informationen darüber, ob Analyseinstrumente zu Anwendung kamen oder im Projektverlauf zur Anwendung gebracht werden sollen.

Ein Träger arbeitet mit einer Checkliste und erwähnte diese in mehreren Anträgen. Von den insgesamt 4 Antragsstellenden, die konkrete Angaben dazu machten, wurden zum Beispiel Handouts oder Checklisten als Analyseinstrumente vermerkt.

**Kriterium 7:**

***Das Angebot enthält Informationen zur Gender-Kompetenz der Mitarbeitenden oder zu Maßnahmen zur Steigerung der Gender Kompetenz der Mitarbeitenden (z.B. Gender Trainings).***

Hier konnten die Antragstellenden einen Punkt bekommen. Im Schnitt aber wurden nur 0,15 Punkte vergeben, nur fünf der Anträge erwähnten die Gender-Kompetenz ihrer Institution bzw. des Personals. Die Anträge mit Informationen zur Gender Kompetenz der Mitarbeiter führten dagegen aus, dass auf eine Sensibilisierung der Dozent/innen für subtile Geschlechterdiskriminierungen geachtet werden soll. Ein anderer Antrag führte aus, dass entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen für die Ausbilder/innen zur Verfügung gestellt werden

**Kriterium 8:**

***Das Angebot führt aus, ob und wenn ja welche Instrumente des Gender-Controlling für die Maßnahme zum Einsatz kommen wird (z.B. Formulierung und Überprüfung von Gender-Indikatoren, Gender-Auditing)***

Dieses Kriterium wurde nur von drei Antragstellern überhaupt berücksichtigt, sodass im Durchschnitt nur 0,08 von einem möglichen Punkt vergeben werden konnten. Dies ist bedenklich, da es sich bei Gender Mainstreaming um einen laufenden Prozess handelt, der auch Monitoring und Evaluation einer Maßnahme beinhalten muss. Hier ist also eine klare Schwäche zu identifizieren.

**Kriterium 9:**

***Das Angebot führt aus, wie die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes durch interne oder externe Strukturen mit Gender-Expertise gesteuert/flankiert/unterstützt wird (z.B. Gender Beauftragte/r, Wissenschaftliche Begleitung)***

Gender Mainstreaming als Steuerungsprozess bedarf der Verankerung in einer Institution durch Strukturen, die den Prozess koordinieren und steuern. Oft wird auch Unterstützung von außen herangezogen. Auch hierüber machen die Anträge jedoch leider kaum aussagen: Wie bei dem vorherigen Kriterium erhielten im Schnitt die Anträge nur 0,08 von einem möglichen Punkt. Nur drei Anträge enthielten Informationen zum Thema. Dabei gab ein Träger an, mit einer

universitären Stelle bzgl. Gender Mainstreaming zu kooperieren, ein anderer erhielt die Information, dass intern ein Gender Ausschuss für die Umsetzung sorgt.

**Kriterium 10:**

***Das Angebot enthält einen Nachweis darüber, dass der Träger Gender Mainstreaming nach innen im Sinne eines laufenden Organisationsentwicklungsprozesses verfolgt.***

Zu diesem Kriterium machte nur ein Antragssteller zufrieden stellende Ausführungen, indem Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe definiert und als in allen Bereichen verankert genannt wurde. Hierdurch lässt sich der niedrige Durchschnitt von 0,03 von einem hier möglichen Punkt erklären.

Allerdings ist bezüglich dieser Kategorie zu betonen, dass eine Reihe von Trägern (darunter ein großer Träger) hier auf QM verwiesen bzw. ihre Zertifizierung nach ISO 9000:2000f. anführten.

Falls dies als Nachweis für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Trägerebene bewertet werden soll, würde sich die Punktzahl hier erhöhen. Allerdings ist nach vorliegenden Informationen die Zertifizierung noch keine Garantie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dies wäre anhand des QM-Handbuches für den entsprechenden Träger nachzuprüfen. Im Rahmen der vorliegenden Studie ist dies jedoch nicht möglich.

**Kriterium 11:**

***Das Angebot enthält Informationen darüber, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zur Maßnahme haben (z.B. Akquisekonzept, zeitliche/örtliche Rahmenbedingungen)***

Dieses Kriterium liefert Informationen darüber, wer letztendlich von der Maßnahme profitieren kann. Da Männer und Frauen aufgrund ihrer – leider immer noch – unterschiedlichen Aufgaben im Fürsorgebereich haben, stellt sich auch ihr Zugang zu Maßnahmen unterschiedlich dar. Der Zugang zur Maßnahme kann also nicht als geschlechtsneutral behandelt werden. Hier konnten zwei Punkte erreicht werden, der Schnitt liegt hier bei 0,36 Punkten. Drei Anträge gingen auf das Thema gründlich ein (z.B. Zeit und Ort) und erhielten zwei Punkte, immerhin acht Anträge machten den Zugang zum Thema und erhielten einen Punkt. Diese Anträge erwähnten u.a. dass flexible Unterrichtszeiten oder modularisierte Fortbildungsmaßnahmen den gleichberechtigten Zugang zur Maßnahme ermöglichen sollen.

Allerdings ging hier der Trend insgesamt hin zur Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs, eine proaktive Akquisestrategie, im Rahmen derer z.B. Frauen gezielt für die Maßnahme „geworben“ werden, fand sich im seltensten Falle.

### Kriterium 12:

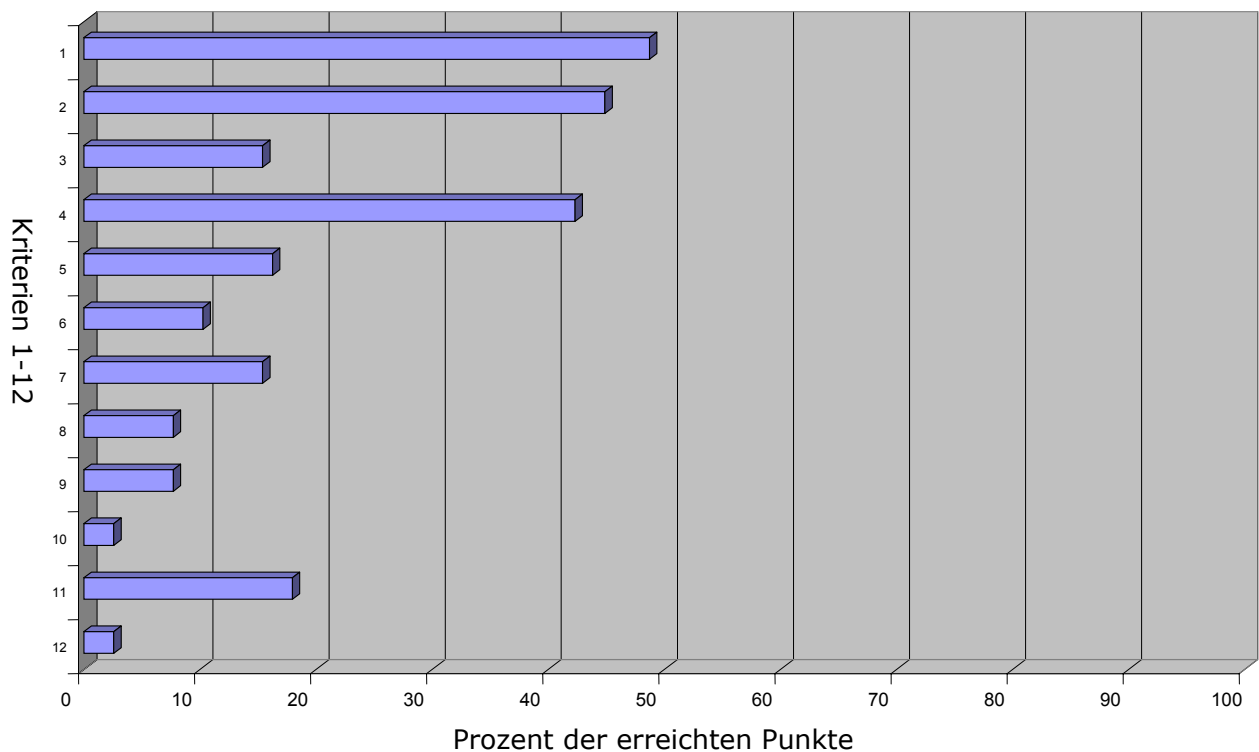
**Das Angebot enthält Informationen darüber, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer einen „gleichen Gewinn“<sup>19</sup> aus der Maßnahme ziehen (z.B. durch geschlechtssensible Vermittlung, Evaluation und Verbleibserhebungen)**

Auch hier lieferten nur sehr wenige Anträge (eines Trägers) konkrete Informationen, weshalb im Durchschnitt hier nur 0,05 von möglichen 2 Punkten vergeben werden konnten. Nur zwei Anträge erhielten jeweils einen Punkt. Die Antragssteller, die diesen Punkt berücksichtigten, gaben hier die geschlechtsspezifische Erfassung von Teilnehmer/innenzahlen an.

## 2.2 Statistische Auswertung nach Kriterien:

Werden die Punkte aller Projekte für das jeweilige Kriterium zusammengefasst und mit der höchstmöglich erreichbaren Punktzahl (= 100%) verglichen, ergibt sich das folgende Bild:

**Grafik 1: Prozent der erreichten Punkte nach den Kriterien (1-12)**



Die Kriterien 1-12 sind oben ausführlich beschrieben, zur Verständlichkeit an dieser Stelle in Kurzform:

<b>Kriterium 1</b>	<i>Beitrag zur Chancengleichheit nachgewiesen</i>
<b>Kriterium 2</b>	<i>Zielgruppen geschlechtsdifferenziert dargestellt</i>
<b>Kriterium 3</b>	<i>Angabe angestrebtes zahlenmäßiges Verhältnis M – F</i>

<sup>19</sup> Ein solcher „gleicher Gewinn“ bezieht sich auf die Wahrscheinlichkeit der Nutzenziehung. Dies wäre zum Beispiel gewährleistet, wenn Frauen und Männer *entsprechend ihrer Beteiligung an einer Maßnahme* nach einem definierten Zeitraum vermittelt werden können.

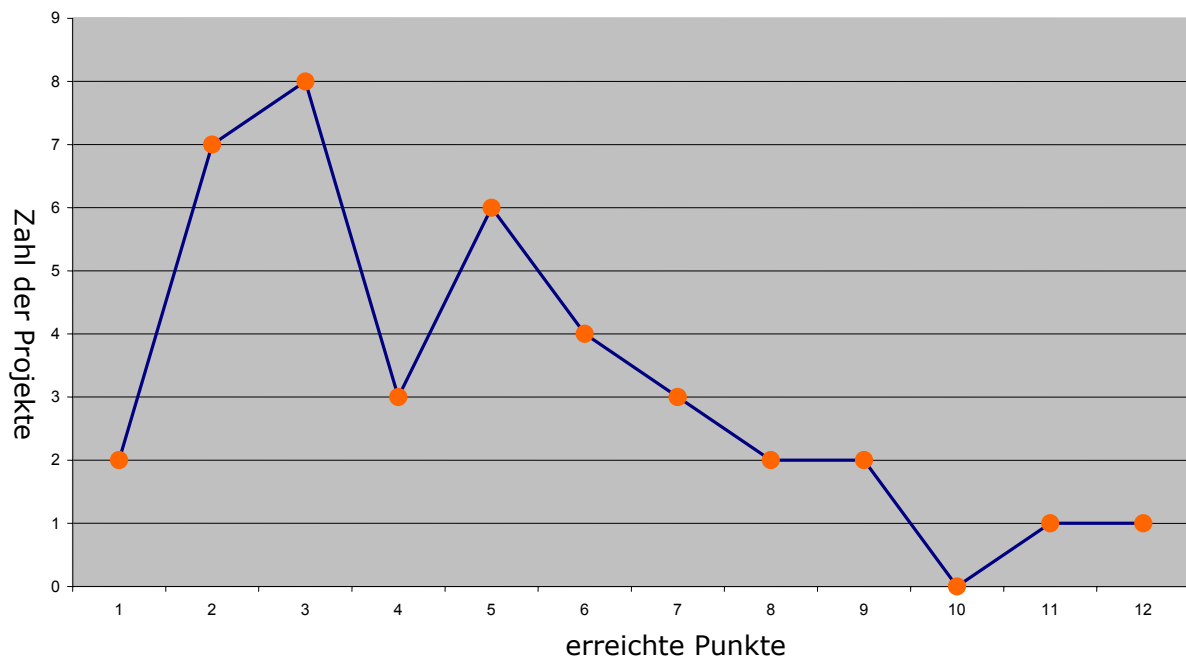


<b>Kriterium 4</b>	<i>Sprache durchgehend geschlechtssensibel</i>
<b>Kriterium 5</b>	<i>Gender Mainstreaming Konzept integrativ</i>
<b>Kriterium 6</b>	<i>Instrumente der Gender Analyse aufgeführt</i>
<b>Kriterium 7</b>	<i>Informationen zur Gender-Kompetenz enthalten</i>
<b>Kriterium 8</b>	<i>Instrumente des Gender-Controlling aufgeführt</i>
<b>Kriterium 9</b>	<i>Interne/externe Gender-Expertise aufgeführt</i>
<b>Kriterium 10</b>	<i>Gender Mainstreaming als OE-Prozesses beschrieben</i>
<b>Kriterium 11</b>	<i>Gewährleistung gleicher Zugang für F und M</i>
<b>Kriterium 12</b>	<i>Gewährleistung „gleicher Gewinn“ für F und M</i>

Eine weitere Statistik bildet die Grundlage der Klassifizierung von Projektanträgen nach „Gender Mainstreaming-Güte“: Die Zahl der Projekte, die jeweils eine bestimmte Punktzahl erreichte. Insgesamt konnten dabei 20 Punkte (mit Sockelpunkten 23) erreicht werden, der beste Antrag erreichte 12 Punkte (mit Sockelpunkten 15). Zwei Projekte erreichten lediglich einen Punkt (mit Sockel vier).

Das Gesamtbild über die Projekte nach Punktzahl stellt sich wie folgt dar:

**Grafik 2: Projekte nach Punkterreichung (0-20)**



Da alle hier erscheinenden Anträge (n = 39) drei Sockelpunkte erhielten, werden diese hier nicht mitberechnet.

Da die **Frauenprojekte** nicht die gesamte Punktzahl erreichen konnten, können sie in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt werden.

Die drei Frauenprojekte erreichten zweimal zehn und einmal neun von möglichen elf Punkten (drei Sockelpunkte und acht mögliche Punkte für die ersten vier Bewertungskategorien). Zwar führten alle drei Projektanträge aus, wie sie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen wollen, jedoch schöpfen

sie nicht alle Dimensionen von Chancengleichheit aus. Die beiden Projekte mit jeweils 10 Punkten machen Ausführungen zu erhöhten Einstellungsmöglichkeiten wie auch einem Beitrag zur vertikalen Segregation (z.B. durch Mentoring), alle Frauenprojekte fördern jedoch Frauen in typischen Bereichen, womit kein Abbau der horizontalen Segregation erreicht wird.

Dennoch erreichen die Frauenprojekte eine hohe Punktzahl, womit sie positiv bewertet werden.

## 2.3 Klassifizierung der Anträge nach „Gender Mainstreaming -Güte“

Um eine weitere Bewertung der Anträge zu erreichen, wurden sie in einem Vierschritt klassifiziert.<sup>20</sup> Dabei wurden absichtlich vorsichtige Formulierungen für die Einschätzung der Gleichstellungswirkung gewählt, da es sich um Anträge handelt und erst eine Evaluation von durchgeführten Projekten zuverlässige Aussagen ergeben könnte. Allerdings kann angenommen werden, dass die Wahrscheinlichkeit eines positiven Beitrags zur Chancengleichheit abnimmt, je weniger Punkte ein Antrag erreicht hat.

Wahrscheinlich positiv: Zehn bis zwölf Punkte

*(Es ist zu erwarten, dass die Maßnahme einen Beitrag zum **Abbau von geschlechterdiskriminierenden Strukturen** leistet.):*

Zwei Projekte, mit Frauenprojekten fünf Projekte.

Wahrscheinlich leicht positiv: Sieben bis neun Punkte

*(Maßnahme kann wahrscheinlich einen Beitrag zum **Abbau von geschlechterdiskriminierenden Strukturen** leisten.)*

Acht Projekte

Unsicher: Vier bis sechs Punkte

*(Es ist nicht sicher, dass die Maßnahme einen Beitrag zum **Abbau von geschlechterdiskriminierenden Strukturen** leisten kann.)*

15 Projekte

Sehr Unsicher: Ein bis drei Punkt(e)

*(Die Maßnahme leistet wahrscheinlich keinen Beitrag zum **Abbau von geschlechterdiskriminierenden Strukturen** leisten – es besteht die Gefahr, dass gegenteilige Effekte entstehen.)*

17 Projekte

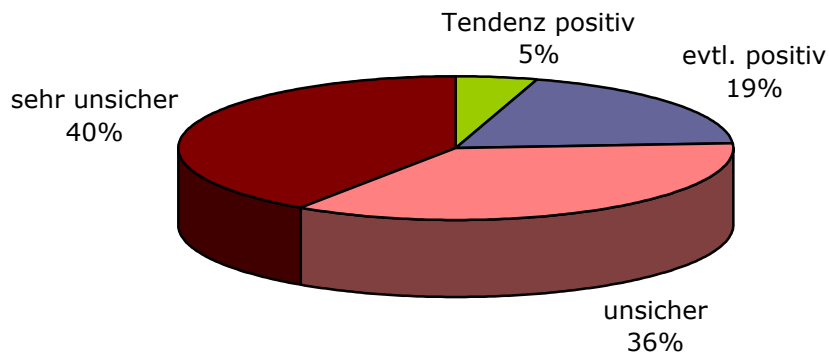
Zwar konnten viele Anträge in einigen Kategorien eine gute Punktzahl erreichen, dies führt jedoch nicht dazu, dass eine „kritische Masse“ an Anträgen als potenziell positiv bewertet werden können. Der größte Anteil der Projekte muss aufgrund der nicht ausreichenden Punktzahl und damit der kaum zufrieden stellenden Absicherung von Gender Mainstreaming als „sehr unsicher“ eingestuft werden. Dies betrifft zum Beispiel viele der Anträge, die allgemeine Aussagen

---

<sup>20</sup> Die beiden Anträge ohne GM-Konzept wurden auch hier nicht in die Auswertung einbezogen.

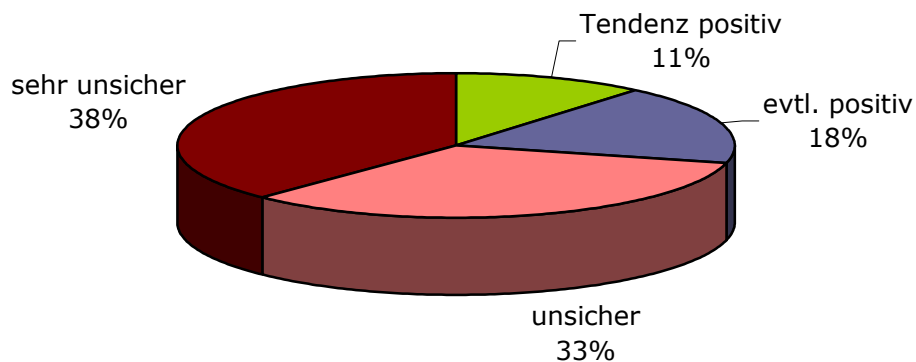
über Gender Mainstreaming beinhalten und somit formal die Auflage des Gender Mainstreaming -Konzepts erfüllen, jedoch keine Aussagen zur Operationalisierung und Absicherung einer Gender Mainstreaming -Strategie für ein zukünftiges Projekt beinhalten.

**Grafik 3: Gesamtbewertung Anträge (ohne FP)**



Ein etwas positiveres Bild ergibt sich, geht man davon aus, dass die frauenspezifischen Projektanträge einen positiven Beitrag zur Chancengleichheit leisten und entsprechend mit „Tendenz positiv“ klassifiziert werden:

**Grafik 4: Gesamtbewertung Anträge (Mit FP)**



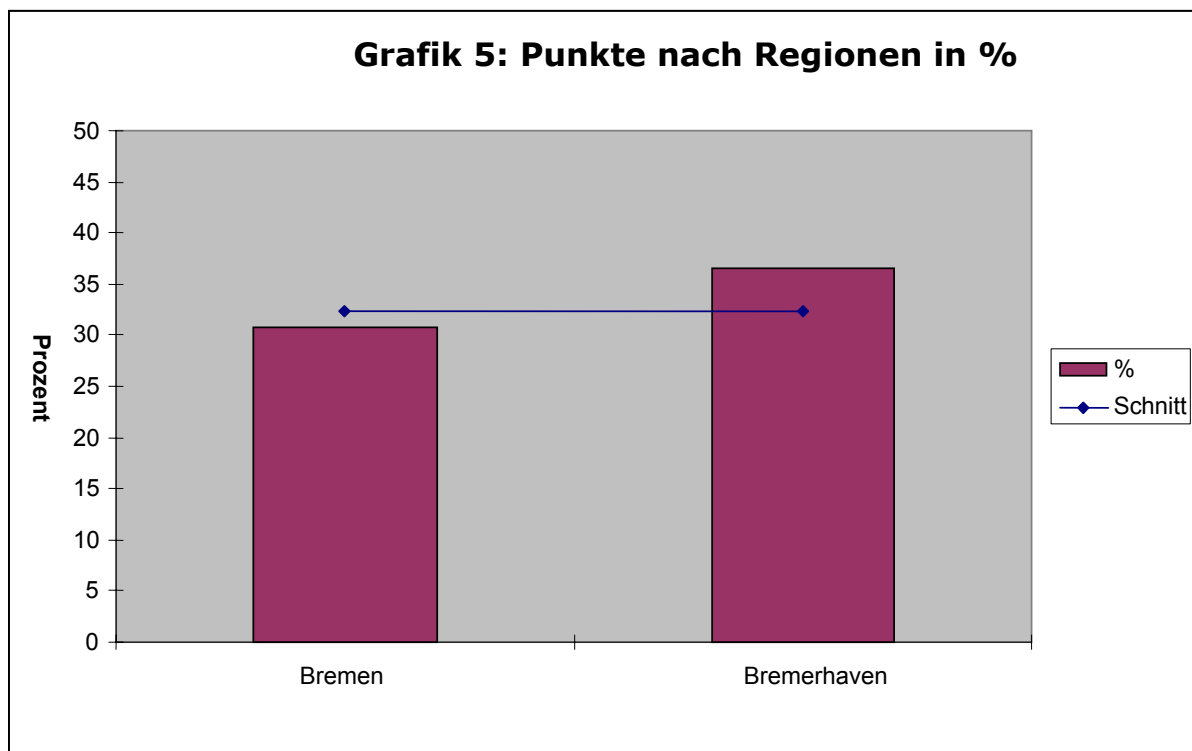
### 3. Zusammenhänge zwischen Antragstypen und Ergebnissen

#### 3.1 Regionale Unterschiede

##### Vergleich zwischen Bremerhavener und Bremer Anträgen

Ort	Anträge insg.	% von mgl. Punktzahl
Bremen	32	<b>30,7</b>
Bremerhaven	15	<b>36,5</b>
Gesamt	47	<b>32,3</b>

Die hohe Fallzahl (n = 47) ergibt sich aus der Tatsache, dass die drei Projekte, die in Bremen UND Bremerhaven eingereicht wurden, auch jeweils berechnet wurden. Auch die beiden Anträge, die keine Ausführungen zu GM machten, sind hier in die Auswertung miteinbezogen. Dies erklärt, warum Bremen hier etwas schlechter abschneidet als Bremerhaven. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Bremerhaven eine geringer Fallzahl aufweist.

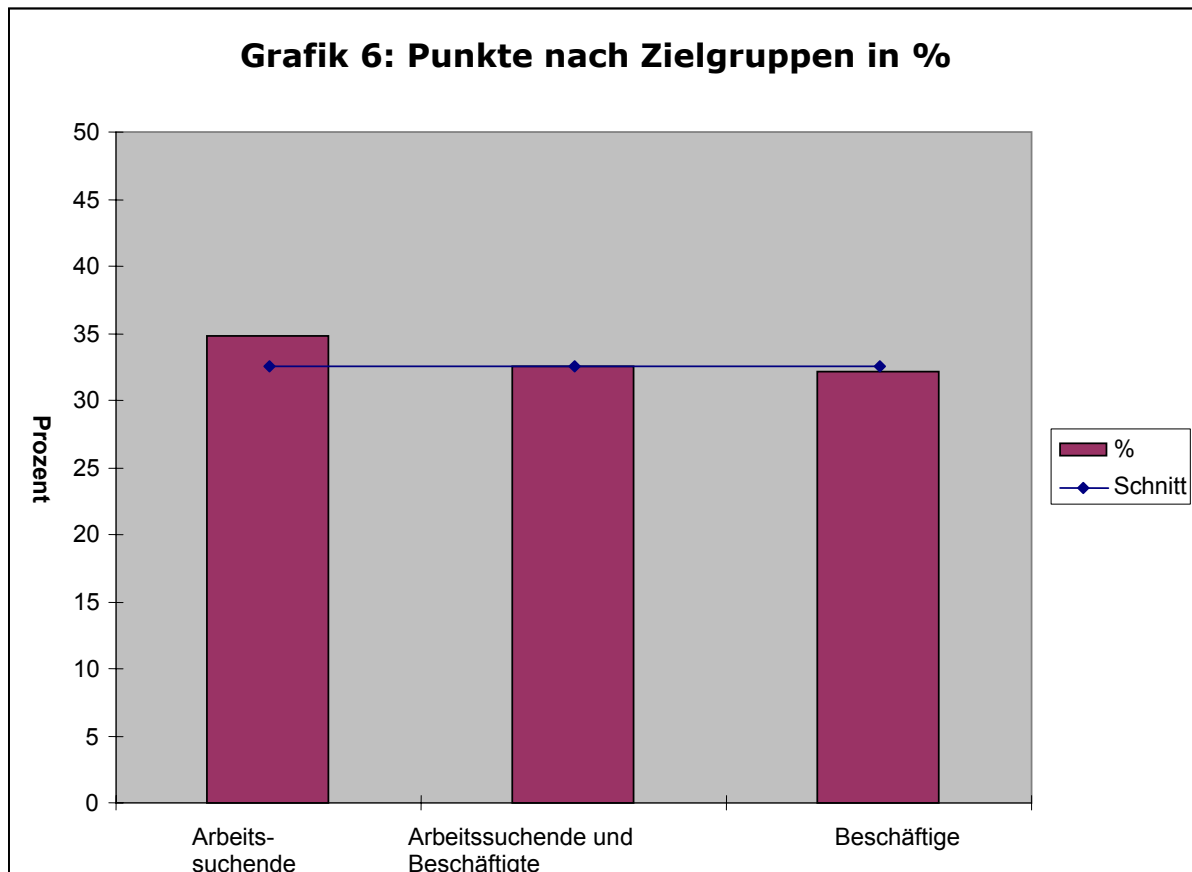


### 3.2 Unterschiede nach Zielgruppen

Die Zielgruppen, die in den Anträgen genannt sind, waren Arbeit suchende Personen, Beschäftigte oder ein Mix aus beiden.

Zielgruppe	Anzahl Projekte	% von mgl. Punktzahl
Arbeitssuchende	5	<b>34,8</b>
Arbeitssuchende und Beschäftigte	21	<b>32,5</b>
Beschäftigte	18	<b>32,1</b>
Gesamt	44	<b>32,6</b>

Hier sind keine wesentlichen Unterschiede festzustellen, allenfalls weisen die Projekte, die sich an Arbeitssuchende richten, eine etwas höhere Punktzahl auf.

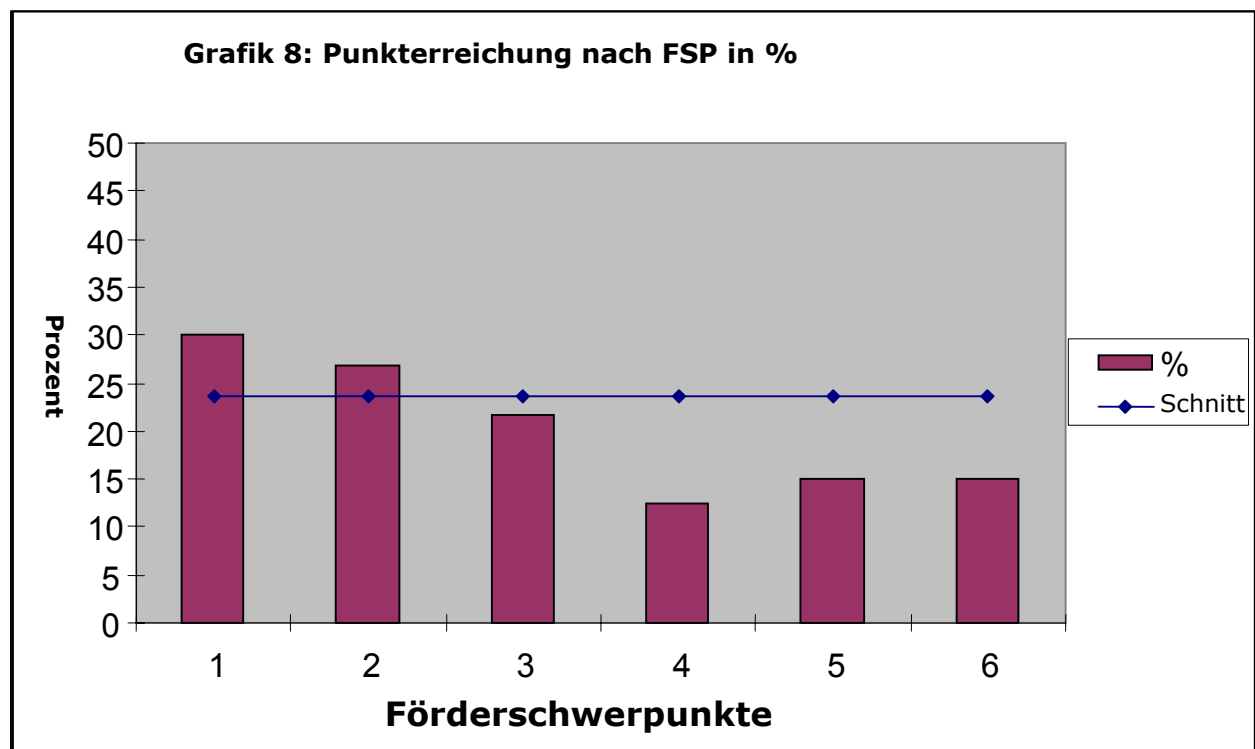


### 3.3 Unterschiede nach Förderschwerpunkten

Die Gesellschaften klassifizieren die Anträge in sechs Förderschwerpunkte, die hier übernommen wurden. Dabei ist deutlich, dass Anträge im Bereich der Unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie der Personen- und serviceorientierte Dienstleistungen dominieren.

Nr.	Schwerpunkt	Anzahl	% v. mgl. Punktzahl
1	Informationstechniken und Multimedia	4	30,0
2	Unternehmensbezogene Dienstleistungen	17	26,8
3	Personen- und serviceorientierte Dienstleistungen	12	21,7
4	Produktions- und Verfahrenstechniken	2	12,5
5	Umwelt und nachhaltige Energietechniken	3	15,0
6	Sonstige	1	15,0
	<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>23,6</b>

Auch hier können die Anträge für frauenspezifische Maßnahmen nicht mitberechnet werden, da sie nicht die volle Punktzahl erreichen können.



Die Schwankungen hier sind hier wesentlich signifikanter als in den anderen Bereichen, insbesondere zwischen FSP eins und vier liegen fast 20 Prozentpunkte. Dies zeugt von der bleibenden Herausforderung, Gender-Aspekte auch in traditionellen technischen Bereichen zu berücksichtigen.

## 4. Zusammenfassende Bewertung der Antragslage

Misst man die Ergebnisse an der im Wettbewerbsaufruf gegebenen Vorgabe, so fällt die Bewertung ermutigend aus: Stärken bestehen vor allem bezüglich einem Nachweis zur Chancengleichheit durch das beantragte Projekt (Kategorie 1). Die Ausführungen zu diesem Punkt waren vielfach und teilweise auch fachlich sehr fundiert. Auch bezüglich der Beschreibung der Zielgruppen nach Geschlecht (Kategorie 2) konnte eine hohe Punktzahl erreicht werden, sowie auch beim geschlechtssensiblen Sprachgebrauch (Kategorie 4). Insgesamt haben die Anträge somit fast ein Drittel der in der Bewertung idealtypisch gefassten Vorgaben erfüllt. Dies zeugt davon, dass bei den Trägern durchaus Motivation und Kompetenzen vorhanden sind, um einen Beitrag zur Chancengleichheit in der Bremer Arbeitsmarktpolitik zu leisten.

Misst man die Ergebnisse an den eigentlichen Maßgaben des GM, so muss die Bewertung weitaus kritischer ausfallen. Der wichtigste Faktor ist hier, dass die allerwenigsten Anträge *steuerungsfähige* Angaben machen. Dies betrifft zunächst vor allem ein angestrebtes Verhältnis an Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Maßnahme (Kategorie 3) aber auch die Kategorien bzgl. des Gender Controlling (8) und bzgl. der Gewährleistung eines „gleichen Gewinns“<sup>21</sup> aus der Maßnahme (12). In diesen Kategorien wurde fast durchgehend eine ausnehmend schlechte Punktzahl erreicht. Da diese Werte für die Nachhaltigkeit eines Projekts hinsichtlich der Gleichstellungswirkung sorgen, ist dies ein bedenkliches Ergebnis.

In einer ganzen Anzahl von Projekten, lassen sich zwar gute Ansätze einer Problemanalyse hinsichtlich Chancengleichheit von Frauen und Männern finden, diese werden jedoch eher als allgemeinen Aussagen über Chancengleichheit von Frauen und Männern und GM formuliert. Dies kann jedoch noch nicht gewährleisten, dass ein Projekt nach Bewilligung auch wirklich einen positiven Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern leistet. Vor allem besteht eine Lücke zwischen den meistens im GM-Kapitel zu findenden Aussagen zur Problematik und der Operationalisierung in den weiteren Antragspunkten, wie zum Beispiel der Akquise von Teilnehmenden, den Angaben zum Verbleib von Teilnehmenden aus früheren Maßnahmen oder dem fachlichen Know-how eines Trägers. Auch Gender-Kompetenz ist heute Teil des fachlichen Know-hows, ein Punkt, den nur knapp über 15 % der Anträge erwähnt haben – obwohl hier wahrscheinlich einige Träger weitaus mehr zu bieten hätten.

Ein Träger, der mehrere Anträge stellte, arbeitete mit einem Textbaustein, wobei zwei Anträge ein wortgleiches GM-Kapitel aufweisen und ansonsten dem Thema keine Beachtung geschenkt wird, bzw. andere Anträge, bei denen Formulierungen leicht modifiziert immer wieder in den Anträgen eingebaut sind. Auch beschränken sich einige Anträge auf den Verweis, der Träger würde GM im Rahmen von QM umsetzen, ohne dass ersichtlich ist, wie GM im QM-Handbuch des Trägers ausgeführt wird und vor allem, was dies für das beantragte Projekt konkret bedeutet.

---

<sup>21</sup> Zur Bedeutung des „gleichen Gewinns“ siehe Fußnote 19.

Die Auswertung der Zusammenhänge zwischen Antragstypen und der GM-Güte der Anträge zeigte, dass es hier nur wenige signifikante Unterschiede zu verzeichnen gibt: die in Bremerhaven eingegangenen Anträge schnitten nur leicht besser ab als die in Bremen eingegangenen. Auch bei den Zielgruppen gab es keine signifikanten Unterschiede, die Maßnahmen, die sich rein an Arbeitssuchende richten schnitten jedoch leicht besser ab.

Bezüglich der Förderschwerpunkte sind jedoch signifikante Unterschiede festzustellen: die dienstleistungsorientierten Anträge (insb. Der Bereich Informationstechnologien und Multimedia) schneiden insgesamt weitaus besser ab als Anträge aus den technischen Bereichen, wobei hier Produktions- und Verfahrenstechniken besonders schlechte Werte aufweist. In diesem Bereich besteht ein hoher Nachholbedarf.

Fazit: Obwohl viele positive Ansätze in den Anträgen zu erkennen sind, ist der Charakter einer prozessorientierten Querschnittsstrategie GM noch nicht allen Trägern ausreichend deutlich. Die Vorgabe ein „Umsetzungskonzept“ Gender Mainstreaming vorzuweisen wurden von der großen Mehrzahl der Antragstellenden mit einer teilweise guten Problemanalyse in den Anträgen gelöst – ohne jedoch im Rahmen der Informationen zur Operationalisierung des Projekts entsprechende Schritte und Untermaßnahmen aufzuzeigen. Vor allem auf dieser konkreten Umsetzungsebene sind also Lücken zu erkennen. Diese führen insgesamt zu einer **Schwächung der Steuerungsmöglichkeiten** hinsichtlich der Gleichstellungswirkungen des Programms, da die konkreten Informationen zur jeweils angestrebten Gleichstellungswirkung nicht enthalten sind.



# VI. Zusammenfassende Ergebnisse und Empfehlungen

## 1. Steuerungsebene (Senatverwaltung)

Gender Mainstreaming heißt, eine Top-down Strategie zu verfolgen, in der alle beteiligten Ebenen bzw. Akteur/innen im Rahmen der festgelegten Ziele einen jeweiligen Beitrag leisten. Der Steuerungsebene kommt bei der Umsetzung von GM eine besondere Rolle zu, denn nur hier kann ein koordiniertes und zielgerichtetes Vorgehen gewährleistet werden. Die Gender-Kompetenz<sup>22</sup> der Verwaltung ist hier ganz besonders eine verantwortliche Steuerungskompetenz, die unabdingbar für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist.

Der Bremer Senat hat mit seiner Umsetzungsstrategie GM die ersten Schritte in diese Richtung unternommen und die oben aufgezeigten positiven Beispiele sind Ergebnis dieser bisherigen Aktivitäten.

Allerdings, so hat die Analyse gezeigt, reichen die bisher beschlossenen Steuerungsvorgaben noch nicht aus, um GM als Strategie umzusetzen. So weist die Pro-Win-Qu zugrunde liegende Richtlinie Lücken bezüglich des Stellenwertes von GM für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Bremen und Bremerhaven auf. Denn wie aufgezeigt, erfährt das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern in den EU-Vorgaben einen deutlich exponierten Stellenwert, der sich in der Pro-Win-Qu zugrunde liegenden Richtlinie nicht widerspiegelt.

Deswegen wäre in der Richtlinie nicht nur pauschal auf Maßgaben des ESF zu verweisen, sondern es wäre hier Chancengleichheit von Frauen und Männern als Ziel und GM als Strategie hervorzuheben. Auch konkretere Zielstellungen sollten hier bereits benannt werden. So könnten im Rahmen der Richtlinie durchaus bereits Hinweise für die in der Region wichtigen Probleme bzgl. der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt gegeben werden. Auch könnte ein finanzieller Anteil für Frauenförderung (im Sinne der Doppelstrategie) ausgewiesen werden.

Einer solchen Zieldefinition muss eine fundierte Problemanalyse der Gleichstellungssituation in Bremen und Bremerhaven zugrunde liegen. Dies sollte in einer formulierten **Gender-Strategie** für das Land Bremen münden.<sup>23</sup> Wichtige Eckpunkte hierbei sind z.B.

- Identifizierung von Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt,
- Anteil an erwerbslosen Frauen und Männern insgesamt und in den verschiedenen Branchen und statistische Gruppen (Trends der letzten Jahre),
- Analyse des Arbeitsmarktes hinsichtlich der vertikalen und horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation,
- Auswirkungen von Investition in bestimmten Wirtschaftszweigen und Branchen bzgl. der Schaffung von Männer- und/oder Frauenarbeitsplätzen.

---

<sup>22</sup> Zum Thema Genderkompetenz siehe: Rösgen, Anne (ohne Datum) sowie [www.genderkompetenz.info/gk.php](http://www.genderkompetenz.info/gk.php)

<sup>23</sup> Konkrete Vorschläge für Angaben hinsichtlich Chancengleichheit von Frauen und Männern in einer entsprechenden Ex-ante-Bewertung und in Programmplanungsdokumenten finden sich im Technischen Papier 3 (Europäische Kommission, 2000, S. 10/11).

Auf einer solchen Basis der Analyse können konkrete Gleichstellungsziele für die Region definiert werden. Programme der beruflichen Qualifizierung können dann einen zielgerichteten Beitrag zur Chancengleichheit leisten, indem Wettbewerbsverfahren die spezifischen Zielsetzungen berücksichtigen und die (bzw. eine entsprechende Anzahl an) zur Zielerreichung geeigneten Projekte ausgewählt werden.

Auf diese Weise können auch Qualifizierungsbedarfe für verschiedene Zielgruppen in verschiedene Branchen geschlechtsspezifisch identifiziert werden. Dabei ist nicht alleine der Anteil an Männern und Frauen an den Maßnahmen entscheidend, sondern die Sicherstellung, dass ein Projekt zur (jeweilig wichtigen Dimension von) Chancengleichheit beiträgt. Auch muss der Anteil der Teilnehmenden nach Geschlecht dabei keineswegs immer 50 zu 50 sein. Soll es jedoch um einen Abbau dieser Segregation gehen, sollten für die verschiedenen Branchen Kennzahlen ausgewiesen und Zielerreichungshorizonte benannt werden.

Die Analyse der Anträge hat gezeigt, dass im Zuge von Gender Mainstreaming in klassischen Frauendomänen (Erzieher/innen) der Männeranteil angehoben werden soll. Argumentiert wird dabei, GM bedeute eine stärkere Teilhabe von Frauen und Männern an allen Berufszweigen. Auch wenn dies prinzipiell zu bejahen ist, so wäre zu bedenken, dass so lange die Barrieren für die Integration von Frauen in technische Berufe weiterhin hoch sind (während die Barrieren für Männer für den Zugang zu Frauenberufe als weniger gravierend eingeschätzt werden müssen), dies insgesamt zu einer de facto Verdrängung von Frauen aus Maßnahmen führen kann. Es besteht hier also ein Zielkonflikt zwischen der Erhöhung der Frauenbeschäftigung insgesamt und dem Bemühen um den Abbau einer horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt. Dies zeigt auch, wie wichtig die Steuerung hinsichtlich der Geschlechterverteilung in einem Programm ist.

Eine solche Gender-Strategie ist besonders fundiert, wenn sie unter Beteiligung oder gar Mitwirkung der wichtigen Akteure und Akteurinnen erarbeitet wird. So verfügt Bremen über eine Frauenberatungsinfrastruktur, die Erfahrung und Expertise einbringen kann.

Mit der jetzigen pauschalen Vorgabe an die Träger, Gender Mainstreaming umzusetzen, ist zum einen eine gezielte Steuerung nur eingeschränkt möglich. Wenn jedoch der jeweils spezifische Beitrag der Projekte zur Gleichstellung erkennbar und messbar ist,<sup>24</sup> kann dies den Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern eines Programms absichern. Zum anderen würde das Vorhandensein einer solchen Strategie den Trägern eine bessere Orientierung für den von ihnen erwarteten Beitrag zur Chancengleichheit geben.

Die Antragslage zeigt deutlich, dass bei vielen Trägern aber auch innerhalb der Verwaltung noch Wissensdefizite zum Themenkomplex GM bestehen. Allerdings sollten entsprechende Schulungsmaßnahmen in eine Gesamtstrategie eingebettet werden, in der die Strategie und die Zielstellungen des Senats deutlich werden. Erst die Artikulierung einer solchen integrierten Strategie gibt Gender Mainstreaming als – zunächst abstraktes – Steuerungsprinzip einen inhaltlichen

---

<sup>24</sup> Die Kommission empfiehlt hier ausdrücklich, dass „die für die Fondsverwaltungen zuständigen Stellen (.) klare Projektauswahlkriterien im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung definieren (sollten)“ (KOM 2002, 748, S. 19 [Mitteill.]).

Gehalt und erhöht den arbeitsmarktpolitischen Sinngehalt der Implementierung von GM.

**Fazit:**

**Es wird empfohlen, die vorhandenen Analysen und Strategien zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik so zu modifizieren und zusammen zu führen, dass eine geschlechtergerechte Gesamtstrategie für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Bremen und Bremerhaven formuliert und umgesetzt werden kann. Dies umfasst, in fachpolitischen Programmen entsprechende überprüfbare Chancengleichheits-Ziele mit Zeithorizonten zu definieren, ein Gender-Controlling für AMP und Fachpolitik zu entwickeln und perspektivisch in das bestehende Controlling zu integrieren.**

## **2. Operative Ebene (Landeseigenen Gesellschaften bag und BRAG)**

Die Gesellschaften haben bei der Sicherstellung definierter gleichstellungspolitischer Ziele eine Schlüsselrolle inne. Diese Rolle schlägt sich einerseits nach innen und andererseits nach außen nieder.

Alle Gesellschaften sollten sich, wie es die bag und BRAG bereits getan haben, nach innen Gleichstellungsziele setzen und diese entsprechend in ihren OE-Prozess einbauen. Dabei muss es Ziel sein, Gleichstellung in der Institution als Querschnittsthema zu handhaben.<sup>25</sup> Alle Mitarbeitenden sollten Gender-Kompetenz aufweisen. Entsprechende Schulungen sollten deutlich in die Geschäftsstrategien eingebettet sein.

Andererseits sollten die Gesellschaften nach Außen hin effizient Gleichstellungsziele durchsetzen. Sie sollen die Träger motivieren, verstärkt einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten, indem sie den übergeordneten Mehrwert für den Gesamtarbeitsmarkt verdeutlichen. Auch können die landeseigenen Gesellschaften wesentlich zum weiteren Bekanntmachen der Strategie GM und einer (wenn vorhanden) konkreten Gender-Strategie des Landes beitragen.

Das Bewertungsraster für die Anträge des hier untersuchten Wettbewerbsauftrages ist hier bereits ein positives Beispiel, da es an weitaus mehr als einer Stelle die entsprechenden Kriterien formuliert und somit dem Querschnittscharakter bereits entspricht. Weitere Kriterien, insbesondere solche die steuerungsrelevant sind, könnten aus dem hier angelegten Raster (siehe Anhang 1) entnommen werden. Das allgemeine Bewertungsraster könnte somit entsprechend weiter ausdifferenziert werden – je nach (von der Steuerungsebene zu formulierenden) gleichstellungspolitischen Anforderungen eines Programms.

Hilfreich für die Gestaltung zukünftiger Wettbewerbsverfahren könnte auch eine Checkliste für Ausschreibungsverfahren sein. Statt dem pauschalen Verweis auf das Vorhandensein eines GM-Konzeptes wäre hier weiter zu differenzieren (siehe Bewertungsraster im Anhang 1). Vor dem Hintergrund der hier vorliegenden Ergebnisse wäre dabei insbesondere darauf zu achten, dass die **insbesondere** die folgenden Kriterien bereits im Wettbewerbsauf enthalten sind:

---

<sup>25</sup> Eine Verankerung von Gender-Themen sollte gleichzeitig auf struktureller, personeller und inhaltlicher Ebene stattfinden (vgl. Frey/Kuhl, 2004 und [www.gender.de/htm/genderbuero\\_PSI.pdf](http://www.gender.de/htm/genderbuero_PSI.pdf))

- *Beitrag zur Chancengleichheit des Projekts*
- *Geschlechtsdifferenzierte Darstellung der Zielgruppen*
- *Angabe des **konkreten** angestrebten zahlenmäßigen Verhältnis M – F*
- *Informationen zur Gender-Kompetenz*
- *Nachweis über die Gewährleistung eines gleichen Zugang für F und M (bzw. dem Umgang mit geschlechtsspezifischen Barrieren)*
- *Nachweis der Gewährleistung eines „gleichen Gewinns“ für F und M*

Diese Kriterien gelten nur für Projekte, die sich an Frauen **und** Männer richten. Frauenspezifische Projekte dürfen nicht die pauschale Auflage bekommen, ein GM-Konzept nachweisen zu müssen. Vor dem Hintergrund der Doppelstrategie ist dies nicht nur widersprüchlich, sondern entmutigt Antragstellende frauenspezifischer Projekte. Vielmehr müssen frauenspezifische Projekte nachweisen, welchen Beitrag sie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten, an welche spezifischen Gruppen von Frauen sich die Maßnahme(n) richten und warum. Auch hier muss natürlich eine fachlich fundierte Analyse und Strategie vorliegen, die allgemeinen GM-Kriterien können dennoch hier nicht greifen. Dies müsste entsprechend in den Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf deutlich werden.

Eine zentrale Aufgabe – das hat die Analyse der Anträge sehr deutlich gemacht – ist das begleitende Monitoring und die Evaluation von Projekten hinsichtlich ihrem Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Denn der gleichstellungspolitische Erfolg der Programme muss sich letztlich in empirisch erfassbaren Wirkung der Aktivitäten von Trägern messen lassen. Dies zu steuern und zu erfassen sollte wesentliche Aufgabe der Gesellschaften hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming sein.

### **3. Umsetzungsebene (Antragsstellende bzw. Träger)**

Den Trägern sollte bewusst sein, dass sie mit ihren Angeboten einen Beitrag zur Chancengleichheit von Männern und Frauen leisten müssen, wenn sie mit Geldern des ESF und mit Landes- und kommunalen Mitteln operieren. Dieser Beitrag wird sich je nach Branche, Zielgruppe und inhaltlichem Angebot zwar unterscheiden, ist jedoch auszuweisen.

Auch für die Ebene der Träger gilt also, dass Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz bei arbeitsmarktpolitischen und Bildungsangeboten anzuerkennen ist. Entsprechende spezifische anlassbezogene Hilfestellungen (Checklisten, Infoveranstaltungen, Schulungen etc.) sollten (wiederum eingebettet in die Strategie des Landes) den Trägern angeboten werden.

Wünschenswert wäre es, wenn Gender-Kompetenz durch den Träger als Institution ausgewiesen ist.<sup>26</sup> Dies kann durch eine (verstärkte) Verknüpfung von Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklungsprozess mit dem bestehenden Qualitätsmanagement erreicht werden. In QM-Handbüchern könnte Gender Mainstreaming entsprechend als Querschnittsaufgabe definiert und verankert werden.

---

<sup>26</sup> Vgl. Fußnote 23.

Allerdings ist dies eine zwar notwendige, aber keinesfalls schon hinreichende Voraussetzung, um die Maßnahmen eines Trägers geschlechtergerecht zu gestalten. Einen Beitrag zur Chancengleichheit können Projekte nur leisten, wenn sie spezifisch auf die Themenstellung und Zielgruppen eingehen. Das heißt, hier kann nicht mit Textbausteinen gearbeitet werden, der jeweilige Beitrag einer Maßnahmen zur Chancengleichheit ist jeweils spezifisch auszuweisen.

An dieser Stelle sei auf Anhang 3 („Leitfaden/Prüffragen zur Antragstellung“) verwiesen, der den Trägern Hinweise zur Gestaltung von Anträgen gibt.

## VII. Anhang

### 1. Bewertungsraster

#### A) Verortung des Projekts:

Kategorie:	
Regionale Zuordnung:	
Zielgruppe:	
Förderschwerpunkt:	
Zuschussvolumengruppe:	

#### B) Bewertung des Projekts nach Kriterien des Beitrags zur Chancengleichheit

Kriterium	Mgl. Punkte	Begründung	Punkte
1) Der Beitrag zur Chancengleichheit wird im Angebot fachlich fundiert nachgewiesen (z.B. Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in spezifischen Branchen, Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten Bereichen und/oder für Männer in frauendominierten Bereichen, Qualifizierung von Frauen für zukunftssträchtige Berufen, besondere Berücksichtigung weiblicher Führungskräfte oder Firmeninhaberinnen, Entwicklung von Produkten, Verfahren oder Netzwerken, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nutzen.)	3		
2) Im Angebot werden Zielgruppen und deren Ausgangslagen geschlechtsdifferenziert dargestellt.	2		
3) Das Angebot gibt Auskunft darüber, welches zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern als Teilnehmende angestrebt wird und wie dies branchenspezifisch zu begründen ist.	1		
4) Sprache durchgehend geschlechtssensibel	2		
5) Das Gender Mainstreaming Konzept ist im Angebot nicht lediglich in einem Kapitel dargestellt (additiv), sondern geschlechtsbezogene Informationen ziehen sich durch alle/ möglichst viele (mindestens vier) Kapitel (integrativ).	3		
6) Das Angebot führt aus, ob und wenn ja welche Instrumente der Gender Analyse eingesetzt wurden/werden (z.B. Gender Impact Assessment, GeM-Tool, 3 bzw. 4 R-Methode u.a.)	1		
7) Das Angebot enthält Informationen zur Gender-Kompetenz der Mitarbeitenden oder zu Maßnahmen zur Steigerung der Gender Kompetenz der Mitarbeitenden (z.B. Gender Trainings).	1		
8) Das Angebot führt aus, ob und wenn ja welche Instrumente des Gender-Controlling für die Maßnahme zum Einsatz kommen wird (z.B. Formulierung und Überprüfung von Gender-Indikatoren, Gender-Auditing)	1		

9) Das Angebot führt aus, wie die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes durch interne oder externe Strukturen mit Gender-Expertise gesteuert/flankiert/unterstützt wird (z.B. Gender Beauftragte/r, Wissenschaftliche Begleitung)	1		
10) Das Angebot enthält einen Nachweis darüber, dass der Träger Gender Mainstreaming nach innen im Sinne eines laufenden Organisationsentwicklungsprozesses verfolgt.	1		
11) Das Angebot enthält Informationen darüber, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zur Maßnahme haben (z.B. Akquisekonzept, zeitliche/örtliche Rahmenbedingungen)	2		
12) Das Angebot enthält Informationen darüber, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer einen „gleichen Gewinn“ aus der Maßnahme ziehen (z.B. durch geschlechtssensible Vermittlung, Evaluation und Verbleibserhebungen)	2		
<b>Gesamtpunktzahl</b>	<b>20</b>		
<b>Sockel</b>		<b>Gesamt:</b>	

## **2. Leitfaden für die Gestaltung von geschlechtsbewussten Wettbewerbsverfahren in der beruflichen Qualifizierung**

- A) Die programmatische Grundlagen eines Programms sollten:
- a) ...einen exponierten Stellenwert von Chancengleichheit von Frauen und Männern bei berufliche Qualifizierung für den Arbeitsmarkt verdeutlichen
  - b) ...EU-Vorgaben hinsichtlich der Ziele (z.B. Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen, Abbau der Frauenarbeitslosigkeit, Abbau geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt (horizontal und vertikal) sowie geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede) und Strategien (z.B. Doppelstrategie Gender Mainstreaming und frauenspezifische Förderung) konkret aufnehmen
  - c) ...*vor allem* auf einer Strategie und konkreten Zielen hinsichtlich Chancengleichheit von Frauen und Männern auf Landesebene beruhen und gleichzeitig auf diese hinweisen.
- B) Unterlagen zum Wettbewerbsaufruf sollten den Stellenwert von Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsanforderung verdeutlichen und auf einen Leitfaden verweisen (siehe unten), der den Antragstellenden niedrigschwellig zur Verfügung gestellt wird. Im Sinne der Doppelstrategie sollen frauenspezifische Projekte im Wettbewerbsverfahren besonders erwähnt werden. Sie dürfen nicht die pauschale Auflage bekommen, ein GM-Konzept nachweisen zu müssen.
- C) Die Bewertung sollte entsprechend der Vorgaben erfolgen. Hinweise gibt das Bewertungsraster, das für die Bewertung der Anträge dieser Evaluation entwickelt wurde.



### 3. Leitfaden/Prüffragen zur Antragstellung

Dieser Leitfaden unterstützt Antragstellende bei der Formulierung von Anträgen, die im Rahmen von Gender Mainstreaming einen Beitrag zur Chancengleichheit in der beruflichen Qualifikation leisten sollen.

#### A) Chancengleichheit als Beitrag

Ihr Antrag sollte...

- ...deutlich machen, dass das beantragte Projekt einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten wird. Dabei wäre dieser Beitrag über eine „Gleichbehandlung“ hinausgehen, da dies bei ungleichen Voraussetzungen (Chancenungleichheit) keine Wirkung hinsichtlich des Abbaus von Barrieren und Diskriminierungen entfaltet.
- ...deutlich machen, dass GM sich für sie nicht durch eine allgemeine Teilnehmendenorientierung erübrigt oder durch das Verfolgen anderer Ansätze wie „Diversity Management“
- ...den Beitrag zur Chancengleichheit fachlich fundiert nachweisen. Das heißt diesen Beitrag spezifisch begründen und ihn auf einer Problemanalyse aufbauen.

Ein Beitrag zur Chancengleichheit ist zum Beispiel:

- Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in spezifischen Branchen,
- Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten Bereichen und/oder für Männer in frauendominierten Bereichen,
- Qualifizierung von Frauen für zukunftssträchtige Berufen,
- besondere Berücksichtigung weiblicher Führungskräfte oder Firmeninhaberinnen,
- Beitrag zu Produkten, Verfahren oder Netzwerken, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nutzen.
- Mentoring für Frauen
- ...

#### B) Gender Mainstreaming als Steuerungsprozess

Ihr Antrag sollte...

... Gender-Aspekte wie einen roten Faden integrieren. Insbesondere geht es hierbei um eine Kohärenz zwischen Analyse, Zielen, Operationalisierung und Erfolgskontrolle.

Das heißt zum Beispiel:

- ...Zielgruppen und deren Ausgangslagen geschlechtsdifferenziert darstellen.
- ...Auskunft darüber geben, welches zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern als Teilnehmende angestrebt wird und wie dies branchenspezifisch zu begründen ist
- ...ausführen, ob und wenn ja welche Instrumente der Gender Analyse eingesetzt wurden/werden (z.B. Gender Impact Assessment, GeM-Tool, 3 bzw. 4 R-Methode u.a.)
- ...ausführen, ob und wenn ja welche Instrumente des Gender-Controlling für die Maßnahme zum Einsatz kommen wird (z.B. Formulierung und Überprüfung von Gender-Indikatoren, Gender-Auditing)

- ...Informationen darüber geben, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zur Maßnahme haben (z.B. Akquisekonzept, zeitliche/örtliche Rahmenbedingungen)
- ...Informationen darüber geben, wie gewährleistet wird, dass Frauen und Männer einen „gleichen Gewinn“ aus der Maßnahme ziehen (z.B. durch geschlechtssensible Vermittlung, Evaluation und Verbleibserhebungen)

### **C) Gender-Kompetenz als Fachkompetenz**

Ihr Antrag sollte....

...widerspiegeln, dass Sie Gender-Kompetenz als allgemein fachliche Kompetenz sehen, das heißt zum Beispiel:

- Informationen über die Gender-Kompetenz der Mitarbeitenden geben oder zu Maßnahmen zur Steigerung der Gender Kompetenz (z.B. geplante Gender Trainings zu Beginn der Maßnahme).
- Ausführungen machen, wie die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes durch interne oder externe Strukturen mit Gender-Expertise gesteuert/flankiert/unterstützt wird (z.B. Gender Beauftragte/r, Wissenschaftliche Begleitung, Gender-Experte/Expertin)
- nachweisen, dass Ihre Institution Gender Mainstreaming nach innen im Sinne eines laufenden Organisationsentwicklungsprozesses verfolgt.

....und: die Sprache des Antrags sollte durchgehend **geschlechtssensibel** sein.

## **VIII. Quellen**

Beckmann, Petra, 2004: Beschäftigungsziele für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, in: bundesarbeitsblatt Nr. 9/2004, S. 4-9.

Bremische Bürgerschaft, 2002: „Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender mainstreaming)“, Drucksache 15/1072, Bremen.

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, 2003: Handlungshilfe. Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung. Informationen zur Praxis, Bremen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002: Gender Mainstreaming. Was ist das? Bonn.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2000: Strukturfondsperiode 2000 – 2006. Einheitliches Programmplanungsdokument zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen für die Interventionen des Ziels 3 in Deutschland, Bonn.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, ohne Datum: Strukturfondsperiode 2000 – 2006. Programmergänzungsdokument für die Interventionen des Ziels 3 in Deutschland, Bonn.

EG, 1999: Verordnung (EG) Nr. 1784/1999 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Juli 1999 betreffend den Europäischen Sozialfonds, Brüssel.

EGGE, Rubery, Jill/ Fagan, Colette/ Grimshaw, Damian/ Figueiredo, Hugo/ Smith, Mark, 2002: Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy. EGGE –Expert Group on Gender and Employment. European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, Manchester.

Aufhauser, Elisabeth/ Herzog, Siegrun/ Hinterleitner, Vera/ Oedl-Wieser, Theresia / Reisinger, Eva, 2003: Grundlagen für eine „Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung“ Endbericht. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Abteilung IV/4, Wien.

Englert, Dietrich/ Kopel, Mechthild/ Ziegler, Astrid, 2002: Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds – das Beispiel Deutschland, in: Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung, Heft 08.

Europäische Kommission, 2000: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: Technische Themenpapiere, Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen.

Europäische Kommission, 2001a: Gender Impact Assessment of the specific programmes of the Fifth Framework Programme An overview, Brüssel.

Europäische Kommission, 2001b: Note On Gender Indicators. Prepared By The Working Group On Gender Indicators Of The Advisory Committee On Gender Equality, (Dokument EQOP 60-2001), Brüssel.

Europarat (Hg.) 1998: Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Straßburg (Dokument EG-S-MS (98) 2).

Frankenfeld, Peter/ Mechel, Astrid, 2004: Gender Policy in European Regional Programmes. A European-Wide Analysis Pertaining to the ERDF Regional Fund in the Programming Period 2000-2006. Research Project of the Institute for European Regional Economics at the Hochschule Bremen (University of Applied Sciences, funded by the HWP University and Science Programme).

Frey, Regina/ Kuhl, Mara, 2004: Wohin mit Gender Mainstreaming? Zum Für und Wider einer geschlechterpolitischen Strategie, in: Hertzfeldt, Hella/ Schäfgen, Karin/ Veth, Silke (Hg.) 2004: Geschlechterverhältnisse. Analysen aus Wissenschaft, Politik und Praxis, (Dietz Verlag) Berlin, S. 192-208.<sup>27</sup>

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1999: Mitteilung der Kommission über die Strukturfonds und ihre Koordinierung mit dem Kohäsionsfonds Leitlinien für die Programme des Zeitraums 2000-2006 (1999/C 267/02). Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000a:Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, 2000/0142 (COD), Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000b: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005),(2000/0143 CNS), Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2002: Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Implementierung von Gender Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006. (2002/748 endg.), Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2003: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Die Zukunft der europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) „eine Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle“, Brüssel, den 14.1.2003. KOM (2003) 6 endgültig.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2004: Mitteilung der Kommission: Die europäische Beschäftigungsstrategie wirkungsvoller umsetzen. Vorschlag für einen Beschluss des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten. Empfehlung für eine Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten (KOM(2004) 239), Brüssel.

---

<sup>27</sup> Auch: Gender Politik Online: [www.fu-berlin.de/gpo/frey\\_kuhl.htm](http://www.fu-berlin.de/gpo/frey_kuhl.htm).

Maier, Friederike, 2002: Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die Europäische Beschäftigungsstrategie? in: Bothfeld, Silke/ Gronbach, Sigrid/ Riedmüller, Barbara (Hg.) Gender Mainstreaming- eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. (Campus Verlag) Frankfurt/ New York, S. 159-184.

Meseke, Henriette, 2002: Beim Geld hört die Gleichstellung auf! Die Strukturpolitik der europäischen Union, in: Allroggen, Ulrike/ Berger, Tanja/ Erbe, Birgit (Hg.) Was bringt Europa den Frauen? Hamburg (Argument-Verlag), S. 93-112.

Meseke, Henriette/ Armstroff, Thorsten, 2001: Machbarkeitsstudie. Gender-Mainstreaming in der Strukturfondsförderung des Landes Brandenburg. Ein koordiniertes und integriertes Konzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Hilfe der Strukturfonds. Brandenburg (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen).

Müller, Petra/ Kurtz, Beate; 2002: Aktive Arbeitsmarktpolitik und Gender Mainstreaming: Strukturen von Teilnahme und Verbleib bei Ausgewählten Instrumenten der Bundesanstalt für Arbeit, in: Engelbrecht, Gerhard (Hg.) Arbeitsmarkenchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Bundesanstalt für Arbeit (BeitrAB 258), Nürnberg, S. 207-260.

Naylon, Isabel/Weber, Friederike, ohne Datum: „Gender Mainstreaming“ als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Die ESF-Vorgaben als Impuls für die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktpolitik. ÖSB-Unternehmensberatung GmbH, Wien.

Rat der Europäischen Union, 2003: Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2003/578/EG).

Rat der Europäischen Union, 2004: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004<sup>28</sup>

Rösgen, Anne (ohne Datum): Gender (Mainstreaming) Kompetenz. (Download: [www.g-i-s-a.de/downloads/uebersicht Dimensionen Gender%20Kompetenz.pdf](http://www.g-i-s-a.de/downloads/uebersicht_Dimensionen_Gender%20Kompetenz.pdf)) (31.12.2004).

Rubery, Jill, 2003: More (and better?) jobs for women?: the Employment Task-force report and gender mainstreaming. EGGE –Expert Group on Gender and Employment. European Work and Employment Research Centre. Manchester School of Management, Manchester.

Tischer, Ute, 2001: Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Das Strategiebündel für mehr Chancengleichheit in der Beschäftigungspolitik, in: Gender mainstreaming. Es wird Zeit... . Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Bundesanstalt für Arbeit. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 20/01, S. 1241-1246.

---

<sup>28</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2003/ger20034\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2003/ger20034_de.pdf)

### **Weitere nützliche Arbeitshilfen:**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004: Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (Autorin: Henriette Meseke), Bremen/Berlin.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (GIB), ohne Datum: Gender Mainstreaming in betrieblichen Beratungsprojekten. Ein Leitfaden für BeraterInnen und EntscheiderInnen zur Entwicklung und Beurteilung von Projekten in der arbeitsorientierten Modernisierung.

Zentrum Frau in Beruf und Technik (2001): Bildungsmaßnahmen und Gender Mainstreaming. Leitfaden zur Berücksichtigung und Überprüfung der Geschlechterperspektive in Bildungsmaßnahmen der EU-Strukturfondsprogramme, Castrop-Rauxel.