



## Themenschwerpunkt Gender Mainstreaming

Im Rahmen der Europawoche 2001 fand am 3. Mai ein Forum unter dem Thema

„Chancengleichheit durch den Europäischen Sozialfonds in der Metropolregion Hamburg“ - Handlungsansätze von Gender-Mainstreaming bei der Projektentwicklung statt.

Die Veranstaltung wurde in Kooperation von Lawaetz-Stiftung und dem Senatsamt für die Gleichstellung der Freien und Hansestadt durchgeführt.

Frau Krista Sager, Zweite Bürgermeisterin und Senatorin für die Gleichstellung hob in der Einladung hervor:

*Um tatsächliche Chancengleichheit bei der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zu erreichen, muss zukünftig bei der Entwicklung und Durchführung von Konzepten und Projekten auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern eingegangen werden. Das bedeutet auch, dass die bisherige scheinbar „geschlechtsneutrale“ Politik einer kritischen Prüfung hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Wirkungen auf Frauen und Männer zu unterziehen ist.*

*Die Europäische Union hat das Leitprinzip von Gender-Mainstreaming als verpflichtendes Prinzip in alle Politikbereiche aufgenommen. Auch in der neuen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2000-2006 bleibt es ein Ziel, Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen bei allen Projekten und Maßnahmen zu beteiligen. Gleichzeitig gewinnen aber für die Projektentwicklung qualitative Aspekte bei der Aktivierung aller Potenziale zur Herstellung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer an Bedeutung.*

*Doch welche Kriterien und gleichstellungspolitische Indikatoren sind bei der Entwicklung, Durchführung und Evaluierung von Maßnahmen zu berücksichtigen, damit dem Ziel und dem Anspruch des Gender-Mainstreaming auch Rechnung getragen wird?*

Zu diesen Fragen haben folgende Referentinnen Stellung genommen:

- Waltraud Dahs, Nationale Expertin bei der EU-Kommission in Brüssel, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: „Die Strategie des Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds, Ziel 3“
- Renate Wielpütz, Frauencomputerzentrum, Berlin: „Gleichstellungspolitische Zielsetzungen im Bereich aktiver und präventiver Arbeitsmarktpolitik in Hamburg“
- Dette Alfert, Frau und Arbeit e.V., Hamburg: „Von der Strategie zur Praxis: „Gender-Mainstreaming - eine Herausforderung bei der Umsetzung des ESF in Hamburg“
- Bettina Jansen-Schulz, Universität Hamburg: „Gleichstellungspolitische Zielsetzungen im Bereich der beruflichen und allgemeinen Bildung / Lebenslanges Lernen“
- Margit Bonacker, Konsult Gesellschaft für Stadt- und Regionalanalysen und Projektentwicklung mbH, Hamburg: „Gleichstellungspolitische Zielsetzungen im Hinblick auf die Förderung von Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist“
- Karin Schmalriede, Geschäftsführender Vorstand der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung: „Chancengleichheit in den arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten des ESF im Kontext der Hamburger Arbeitsmarktpolitik“

Eine Gesamtdokumentation der Veranstaltung wird in Kürze vom Senatsamt für die Gleichstellung der Freien und Hansestadt herausgegeben.

Aufgrund häufiger Nachfragen zum Thema Chancengleichheit stellen wir nachfolgend das ausführliche Themenpapier von Karin Schmalriede / Dr. Thomas Mirbach vor.

## 1 Welche Rolle spielt das Thema „Gender“ im ESF auf Bundesebene?

### 1.1 Allgemeine Problembeschreibung

*Als die zentralen Herausforderungen in der kommenden Interventionsperiode des ESF werden im Einheitlichen Programm-Planungs-Dokument (= EPPD; dieses Dokument legt die generelle Strategie für die Umsetzung des ESF Ziel 3 in den alten Bundesländern fest) folgende Punkte hervorgehoben (S. 147 f.):*

1. „Bis 2005 noch weiter steigendes Erwerbspersonenpotenzial bei gleichzeitigem deutlichen Zuwachs der Anteile älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung.
2. Wachsender Anteil von Frauen an der Erwerbsbevölkerung sowie steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen durch verändertes Rollenverhalten in Gesellschaft und Familie.
3. Beschleunigter Prozess des wirtschaftlichen Strukturwandels, Diversifizierung und Modernisierung, verbunden mit einem kontinuierlichen Verlust von Arbeitsplätzen in Kernbereichen des sekundären Sektors.
4. Verschärfung der Vermittlungssituation auf dem Arbeitsmarkt nicht nur für Zielgruppen mit geringer beruflicher Qualifikation, sondern auch für Personen mittlerer und gehobener, aber den Erfordernissen des Arbeitsmarktes nicht angepasster Qualifikation.
5. Zunehmende Segmentierung des Arbeitsmarktes mit wachsender Gefahr sozialer Ausgrenzung, insbesondere von Personengruppen mit sozio-demographisch oder berufsbiographisch bedingten Vermittlungshemmnissen.
6. Hoher Bestand an Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen.
7. Radikaler Strukturwandel der Beschäftigungssysteme unter den Bedingungen nachhaltig veränderter und stetig steigender Anforderungen an die berufliche Qualifikation des Arbeitskräftepotenzials in allen Wirtschaftsbereichen.
8. Zunehmender internationaler Wettbewerbsdruck aufgrund der Globalisierung.“

### 1.2 Generelle Strategie des ESF

*Im Zuge einer stärkeren Harmonisierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten ist im sog. „Luxemburg-Prozess“ (Ratsgipfel 1997) verabredet worden, jeweils jährlich fortzuschreibende beschäftigungspolitische Leitlinien zu formulieren, die Eingang in die - von den einzelnen Mitgliedstaaten festzulegenden - Nationalen Aktionspläne (= NAP) finden sollen. Auch die BRD hält sich an diese Praxis, jährlich einen NAP vorzulegen, der - in Gestalt von 22 Leitlinien - ein zum Teil auch quantifiziertes Zielraster für die nationale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik vorgibt. Das wesentliche Interesse der Europäischen Kommission im Kontext des ESF richtet sich auch weniger auf die spezifischen ESF-Ziele als vielmehr darauf, über die Verkoppelung von ESF an den NAP (und damit an die europäischen Leitlinien) Einfluß auf die nationale Beschäftigungspolitik zu gewinnen.*

„Der Einsatz des ESF wird daher die im Nationalen Aktionsplan für

Beschäftigung beschriebenen Ziele und die in den Leitlinien zur Europäischen Beschäftigungspolitik definierten Ziele unterstützen. Stichworte sind: Prävention, Nutzung der Beschäftigungspotenziale des Dienstleistungsbereichs und der modernen IT-Technologien, Förderung des Unternehmergeistes, Modernisierung der Beschäftigungssysteme, verstärkter Transfer der Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung in die Unternehmen, Erhöhung des Beschäftigungspotenzials in kleinen und mittleren Unternehmen, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der allgemeinen Politik der Chancengleichheit (Mainstreamingpolitik) sowie die Förderung lokaler Beschäftigungsinitiativen und territorialer Beschäftigungsbündnisse. (EPPD 147 f.)“

*Wie man an der Problembeschreibung (s.o. 1.1) und der strategischen Einbettung des ESF erkennen kann, steht hier zunächst die Absicht im Vordergrund, europaweit den Beschäftigungsstand zu erhöhen - und das geht nur über eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen.*

### 1.3 Die gender-spezifische Strategie des ESF

*Zur Förderung der Chancengleichheit setzt der ESF an zwei Punkten an: zum einen durch Ausweisung eines Politikbereichs (= E), der ausschließlich der Förderung frauenspezifischer Projekte gewidmet ist - darin schreibt die neue Förderperiode des ESF eine Strategie fort, der schon die alte Förderperiode gefolgt war. Zum anderen wird jetzt über diesen Ansatz hinaus auf Programmebene das Mainstreamingverfahren eingeführt, also in diesem Kontext die Vorgabe, daß auch in den anderen Politikbereichen das Ziel einer Förderung von Chancengleichheit angestrebt werden müsse.*

#### 1.3.1 Querschnittsorientierung außerhalb des Politikbereichs E

*Diese Vorgabe wird im Programm teils quantitativ, teils qualitativ beschrieben. Als „harte“ Operationalisierung dieser Querschnittsorientierung außerhalb von Politikbereich E ist die Quotierung anzusehen, derzufolge Frauen unter den Projekt-Teilnehmern in einem bestimmten, unten definierten Prozentsatz vertreten sein müssen. Als eher „weiche“ Vorgaben sind die Zielformulierungen zu betrachten, die im folgenden - als „Kernpunkte der Strategie“ bezeichnet - für Maßnahmen außerhalb des Politikbereichs E gelten sollen. (Die Abkürzungen in Klammer - LL - beziehen sich auf die entsprechenden Leitlinien des NAP). Im EPPD heißt es dazu:*

„Generell wird - wie bereits in der Vergangenheit - dem Gender-Mainstreaming-Ansatz sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht Rechnung getragen werden. Insgesamt werden Frauen in den Maßnahmen für Arbeitslose, Ausbildungsplatzsuchende und Berufsrückkehrerinnen (Maßnahmen 1 bis 5) zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen und in

den Maßnahmen für Beschäftigte und Existenzgründer (Maßnahmen 7 bis 9) entsprechend ihres Anteils an den Erwerbstätigen berücksichtigt werden. Hinzu kommt noch, dass die im Schwerpunkt E eingesetzten ESF-Mittel (10 %) im Grundsatz nicht auf diese Quote angerechnet werden. D.h., dass ausgehend vom aktuellen Stand (Anteil der arbeitslosen Frauen an allen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 1999: 44,3 %-Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen 42,4 %) der Frauenanteil an der ESF-Förderung - sofern sich an diesen Relationen nichts Wesentliches ändern wird - knapp 50 % betragen wird (44,3 % Anteil an den Schwerpunkten A, B, C und F plus 42,4 % Anteil im Schwerpunkt D und 10 % im Schwerpunkt E ergibt:  $(0,69 * 44,3) + (0,17 * 42,4) + (0,10 * 100,0) = 47,8$  %).

Bund wie Länder haben sich für die kommenden Jahre eindeutige Ziele gesetzt, die den Gender-Mainstreaming-Ansatz unterstützen und insbesondere die Beschäftigungslage von Frauen nachhaltig verbessern sollen (LL 18 bis 21). Die Kernpunkte dieser Strategie sind:

- Berücksichtigung von Frauen in den Fördermaßnahmen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen bzw. an den Erwerbstätigen. Das SGB III führt hierzu in § 8 aus: „Die Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördern. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken. Frauen sollen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen gefördert werden“. Dabei geht es nicht nur um eine quantitative, sondern insbesondere um eine qualitative Verbesserung der Förderung von Frauen (LL 18).
- Bereitstellung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten für spezifische Gruppen von Frauen: Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen, allein erziehende Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und ältere arbeitslose Frauen sowie Akademikerinnen (LL 20, 21).
- Systematische Analysen der Ursachen der Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt.
- Bevorzugte Förderung der Qualifizierung von Mädchen und Frauen in zukunftssträchtigen und derzeit noch überwiegend von Männern besetzten Berufen und Branchen, z.B. in der Medienwirtschaft, im Umweltschutz und Tourismus, in den produktionsbezogenen Dienstleistungen und den IuK-Berufen (LL 13).
- Verbesserung des Zugangs zur Informationsgesellschaft für alle oben genannten Gruppen von Frauen.
- Weitere Erschließung der Potenziale von Frauen als Existenzgründerinnen (aus der Arbeitslosigkeit heraus, aus einer Beschäftigung heraus sowie für Hochschulabsolventinnen) (LL 11).
- Einbettung der einzelnen Aktionen in ein Konzept zur übergreifenden Förderung von Frauen in allen Lebenslagen. Daher waren in die Erstellung des Planes die Frauenministerien bzw. die Frauenbeauftragten der Länder und des Bundes beteiligt (LL 19).

Die Mehrzahl der für Frauen angebotenen Fördermaßnahmen werden im Rahmen der in den vorangegangenen Schwerpunkten

beschriebenen Aktionsbereiche A bis D durchgeführt werden. Wobei hier bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen ist, dass eine strukturelle Benachteiligung von Frauen gegeben ist, die es gezielt abzubauen gilt. Bund wie Länder haben jedoch erkannt, dass zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungsstrategie spezifische Aktionen für Frauen unverzichtbar sind.“

### 1.3.2 Frauenspezifische Projekte im Politikbereich E

*Für den ESF-Politikbereich E „Chancengleichheit von Frauen und Männern“, in dem spezifische Projekte für Frauen vorgesehen sind, werden 10 % der ESF-Mittel bereitgestellt. Gefördert werden vor allem Projekte mit einer klaren geschlechtsspezifischen Ausrichtung. Als typische Fälle werden etwa Existenzgründerinnen genannt, weil Banken, Berater, Kammern etc. gründungsinteressierte Frauen häufig nicht ernst nehmen und ihnen den erfolgreichen Schritt in die Selbstständigkeit nicht zutrauen. Ähnliches gilt beispielsweise für die Beratung von Berufsrückkehrerinnen, für spezielle Förderangebote mit Blick auf zukunftsfähige Berufe oder Unterstützungen von Frauen in Führungsfunktionen. Im EPPD sind u.a. folgende Maßnahmen geplant:*

- "Durchführung gezielter Analysen der Potenziale und der Ursachen der Benachteiligungen von Frauen sowie Entwicklung darauf aufbauender Konzepte zur weiteren Intensivierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes.
- Förderung der Existenzgründung durch Frauen. Da Frauen beim Zugang zu öffentlichen Fördermitteln benachteiligt werden, bedarf es gezielter Beratung, Unterstützung und des Coachings von Frauen vor, während und auch nach der Gründung sowie von Aktionen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter von Banken und sonstigen Förderinstitutionen (LL 11).
- Frauen in Führungspositionen sind immer noch eher die Ausnahme als die Regel. Daher ist geplant, Konzepte zur Berufswegentwicklung zu erstellen und mittel- und langfristig umzusetzen. Dieser Ansatz zielt auf die Reduktion der vertikalen Diskriminierung, und zwar nicht nur im Bereich der Großunternehmen, sondern verstärkt auch in KMU und im öffentlichen Dienst. Hierzu ist es erforderlich, Angebote zu entwickeln, die auf die jeweils unterschiedliche Situation in Branchen aber auch Unternehmensgrößenklassen abgestimmt sind (LL 19).
- "Die geringeren Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt sind u.a. auch auf die horizontalen Unterschiede der Berufswahl zurückzuführen. Beginnend in der Schule, über den Berufswahlprozess, die Berufsausbildung und die Hochschulausbildung sind mittels Beratungs- und Informationsangeboten für Mädchen und Frauen die Berufsorientierungen hin zu zukunftssträchtigen Berufen zu verschieben. Ausländische junge Frauen sind bei Programmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums entsprechend zu berücksichtigen. Dazu gehört auch die möglichst frühzeitige Heranführung von jungen Frauen an die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien, z.B. in Form von Betriebspraktika oder längerfristig angelegten Kooperationsprojekten zwischen Schulen, Betrieben, Technologiezentren, Forschungseinrichtungen. Deshalb ist ein spezielles Programm zur Berufsorientierung von Mädchen auf Technik und Naturwissenschaften sowie auf die neuen IT-Berufe geplant (LL 19).

- Frauen unterbrechen häufiger ihre Berufskarriere und sind daher häufiger gezwungen, sich beruflich neu zu orientieren. Unter Einbeziehung der in allen Ländern geplanten Qualifikationsbedarfsanalysen sollen daher spezielle Beratungsangebote für Frauen fortentwickelt werden (LL 21).
- Ältere Frauen gehören mit zu den Verliererinnen am Arbeitsmarkt. Ohne massive Förderung der Wiederbeschäftigung haben diese kaum noch Chancen auf einen Arbeitsplatz. Daher besteht die dringende Notwendigkeit, für diesen Personenkreis auf der einen Seite Lohnkostenzuschüsse etc. vorzusehen, um die Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu fördern, zum anderen werden im Rahmen spezieller Beschäftigungsangebote am 2. Arbeitsmarkt diese Frauen gezielt unterstützt werden (LL 4B).
- Frauen tragen nach wie vor die Hauptlast der Haushaltsführung und der Kinderbetreuung. Deshalb werden ohne Verbesserung der Dienstleistungsangebote auf diesen Feldern andere Frauenförderaktionen vielfach nicht die gewünschten Erfolge zeigen.

Ergänzt werden daher die geplanten Aktionen durch die gezielte Unterstützung der Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger während der Teilnahme an Qualifizierung. In diesem Zusammenhang steht auch die Entwicklung neuer familienfreundlicher Formen der Arbeitszeitgestaltung - u.a. von Teilzeit und Telearbeit - und von Angeboten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Dies soll auch einen entscheidenden Beitrag zur beruflichen Integration von Alleinerziehenden leisten (LL 16, 20).

- Sensibilisierung und Ausbildung der Ausbilder/innen für mädchen- und frauenspezifische Belange.
- Schulung von Personalverantwortlichen und Leiter/innen von Unternehmen, insbesondere KMU, hinsichtlich Fragen der betrieblichen Frauenförderung.“

### ESF-Politikbereich bzw. Schwerpunkt E: Chancengleichheit von Männern und Frauen

Kriterium	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
Leitlinie 19: Gender-Mainstreaming-Ansatz	Steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen	Einseitige Orientierung junger Frauen bei der Berufswahl	Zusätzliche Existenzgründungen durch Frauen	Verdrängung von Frauen in die „Stille Reserve“
Leitlinie 20: Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt	Hohes Qualifikationsniveau vor allem von jungen Frauen	Zu geringes Ausbildungsplatzangebot für junge Frauen in zukunftsträchtigen Berufen	Unterstützung der Berufsausbildung junger Frauen in zukunftsträchtigen Berufen (IuK, Tourismus, Pflege, Medien und Umwelt)	Geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes
Leitlinie 21: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Verankerung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in den Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit	Noch zu geringes Teilzeitangebot der Unternehmen	Förderung von Maßnahmen (Kinderbetreuung, Haushaltsbezogene Dienstleistungen) zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Leitlinie 22: Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben	Umfangreiches Förderangebot für Frauen einschließlich Berufsrückkehrerinnen	Schwierigkeiten von Existenzgründerinnen beim Zugang zu Fördermitteln	Modernisierung der Arbeits(zeit-)organisation, Förderung der Teilzeitarbeit	
	Umfangreiches Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten	Benachteiligung von Frauen bei Einkommen und beruflichen Aufstiegschancen	Ausweitung anspruchsvoller Arbeitsverhältnisse im Bereich Telearbeit	
	Gut ausgebaute Beratungsinfrastruktur		Programme zur Frauenförderung im Unternehmenssektor und im öffentlichen Dienst etc.	
	Umfassendes Weiterbildungsangebot auf regionaler Ebene		Qualifizierung und Beratung von Berufsrückkehrerinnen	
	Umfangreiches Förderinstrumentarium für Existenzgründerinnen			

#### 1.4 Zum Planungsverständnis des ESF

Das EPPD schreibt sich hinsichtlich der Frauenförderung eine wichtige Rolle zu: es sei zu konstatieren, "dass der ESF nicht nur den Nationalen Aktionsplan ergänzt, sondern der ESF in den alten Ländern die dazu erforderlichen Mittel zu einem nennenswerten Teil bereitstellt." (vgl. EPPD S. 195). Allerdings wird diese Bedeutung vor allem auf der Ebene einer Quotierung von Finanzmitteln und Teilnehmerzahlen konkretisiert. Qualitative Zielbestimmungen - die das EPPD durchaus enthält - richten sich primär auf Voraussetzungen und Möglichkeiten, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Die folgende Übersicht über Stärken/Schwächen des Politikbereichs E (EPPD S. 134) unterstreicht die Blickrichtung des Programms: (ESF-Politikbereich bzw. Schwerpunkt E - siehe linke Seite)

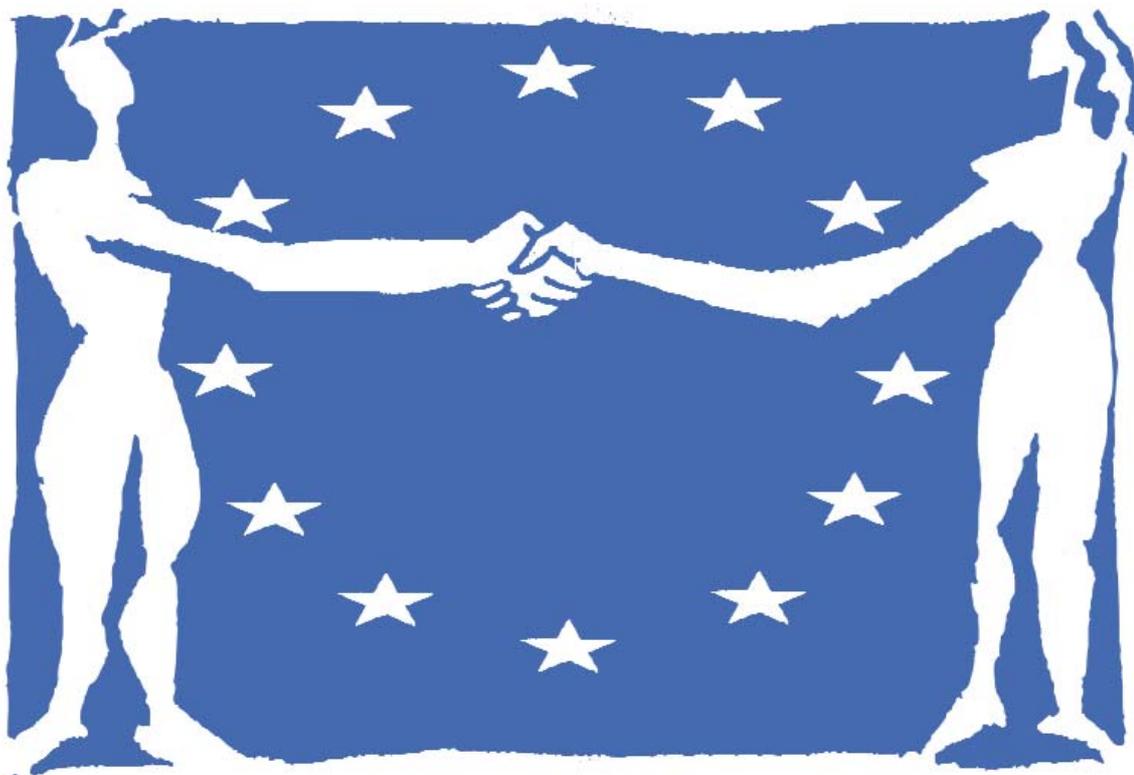
Selbst wenn man unterstellt, daß auf diesem Wege „geschlechtsspezifische Benachteiligungen“ abgebaut werden könnten, so sind die Vorgaben hier auch dort nicht quantifiziert, wo eine quantifizierte Zielvorgabe möglich wäre (etwa beim Abbau von Karriere- und Einkommenschancen).

Wichtiger ist jedoch ein zweiter Punkt, in dem das EPPD offensichtlich hinter den deutlich anspruchsvolleren Erwartungen der Europäischen Kommission zurückbleibt. Weder im EPPD noch im Ergänzenden Programm-Planungsdokument (= EZP; das die generelle Strategie des EPPD auf operativer Ebene konkretisiert) finden sich genauere Angaben darüber, wie die Annäherung an das Ziel Gender-Mainstreaming während der

Programmumsetzung beobachtet und dokumentiert werden soll.

Gerade die einschlägigen Bestimmungen für das System von Begleitung und Bewertung (also Monitoring und Evaluation auf Basis des sog. Stamblattverfahrens) sind auch im Ergänzenden Programm-Planungsdokument sehr vage und in hohem Maße interpretationsbedürftig gehalten: „Auf der Grundlage der Monitoring- und der Evaluationsberichte wird der Begleitausschuss regelmäßig überprüfen, inwieweit die Anforderungen zur Erreichung der EU-Querschnittsthemen, insbesondere der Chancengleichheit von Frauen und Männern, eingehalten werden und die sich daraus gegebenenfalls erforderlichen Konsequenzen ziehen.“

So werden in dem entsprechenden Stamblatt für Projekte drei Querschnittsthemen (Gender, lokale Entwicklung, Umwelt) angesprochen, doch die Operationalisierung ist mit den vorgesehenen drei Einstufungsmöglichkeiten („im besonderen Maße“, „teilweise“, „neutral“) für nahezu jede Auslegung offen. Wenn tatsächlich „regelmäßige“ Überprüfung der Zielverfolgung vorgenommen werden sollen, dann müssen die Vorgaben noch erheblich konkretisiert werden - allerdings ist in der bisherigen Diskussion noch unklar, auf welchem Wege das geschehen sollte.





## 2 Welche Rolle spielt das Thema „Gender“ im ESF auf Hamburger Ebene?

### 2.1 Aussagen der ESF-Strategie für Hamburg

Die Bundesländer setzen die ESF-Fördermittel im Rahmen des vom EPPD eröffneten Handlungsspielraums nach eigenen Schwerpunkten um. Das gilt auch für Hamburg. Die hier formulierte „Arbeitsmarktpolitische Strategie zum Einsatz des ESF in der Metropolregion Hamburg“ hebt einige regionalspezifische Ziele hervor, die vorrangig mit dem Einsatz des ESF in Hamburg verfolgt werden sollen. Diese Ziele werden auf zwei Ebenen entwickelt: einerseits als „strategische Anforderungen“, andererseits als die die Projektauswahl bestimmenden „integrierenden Perspektiven“. Die erste Ebene betrifft die Verknüpfung von arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Zielen, die zweite Ebene benennt stärker - auf die Projektkonzeption bezogene - stadtpolitische Ziele.

Unter Steuerungsgesichtspunkten ist bedeutsam, daß die Hamburger Strategie mit programmteilnehmenden Fachbehörden und den Partnern des sozialen Dialogs abgestimmt worden ist, sie stützt sich also auf einen relativ breiten Konsens. Das gilt ebenso für die Steuerung der Programmumsetzung - hier sind mit dem „Beratenden Ausschuß“ und dem „Fachbehörden-Ausschuß“ ebenfalls akteursübergreifende Gremien eingerichtet worden, die die Implementation des Programms - auf Basis des EPPD und der Hamburger ESF-Strategie - steuern und - da die Umsetzung sich über den relativ langen Zeitraum von 7 Jahren erstreckt - ggfs. strategische Korrekturen vornehmen werden.

#### 2.1.1 Erste Zielebene: Verknüpfung von Politikfeldern

Zu den „strategischen Anforderungen“ für die ESF-Umsetzung in Hamburg zählen 5 Aspekte:

1. Förderung der wirtschaftlichen Expansion in den Wachstumsfeldern, nicht allein, aber doch mit besonderer Beachtung von Beschäftigungsmöglichkeiten der Informations- und Wissensgesellschaft.
2. Anpassung der Qualifikation der Beschäftigten und der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation in den tragenden Säulen des Hamburger Dienstleistungssektors und den industriellen Kernbranchen; dabei geht es hauptsächlich um Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und die Stabilisierung des Arbeitsplatzangebotes.
3. Aktivierung des Kreislaufsystems des Arbeitsmarktes und Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem. Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen sollen die individuellen Potentiale der neu zugewanderten Arbeitslosen so ausschöpfen bzw. erhöhen, dass ihre Beschäftigungsfähigkeit auch in Zeiten der Arbeitslosigkeit erhalten wird, ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt möglich bleibt und damit Langzeitarbeitslosigkeit vermieden wird.

4. Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit geringem Qualifikationspotenzial, die am stärksten vom Strukturwandel betroffen sind und künftig sein werden. Durch befristete Beschäftigung und Qualifizierung im öffentlich geförderten Beschäftigungssektor soll insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit vermieden und die Beschäftigungsfähigkeit von dauerhafter Ausgrenzung Bedrohter erhöht werden. Und schließlich:
5. Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes der EU-Kommission sollen Maßnahmen gefördert werden, die auf die Zielsetzung der Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen, der Beseitigung von Ungleichgewichten in bestimmten Branchen, der Erhöhung der Frauenerwerbsquote sowie der Förderung der Aufnahme unternehmerischer Tätigkeiten durch Frauen ausgerichtet sind.

Während die ersten beiden Ziele deutlich den Besonderheiten der Dienstleistungsmetropole Hamburg Rechnung tragen, stellt das dritte Ziel eine „aktivierende“, primär auf Qualifizierung setzende Umformulierung der arbeitsmarktpolitischen Integrationsbemühungen dar und Ziel 4 berücksichtigt am ehesten noch die sozialpolitische Ausrichtung subventionierter Beschäftigung vergangener Jahre. Die Förderung der Chancengleichheit schließlich wird hier ganz im Sinne der Intention des EPPD übernommen, wobei anerkannt wird, daß Dienstleistungsmetropolen wie Hamburg an sich eher günstige Rahmenbedingungen für eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen bieten und demzufolge - so könnte man ergänzen - die zu bewilligenden Projekte eher an nachhaltigen Effekten einer Gleichstellung orientiert sein sollten.

#### 2.1.2 Zweite Zielebene: Einbindung in stadtpolitische Zielsetzungen

Zu den „integrierenden Perspektiven“, die sowohl für die Gestaltung der Politikbereiche wie für die Projektauswahl Bedeutung haben sollen, zählen folgende Vorgaben:

1. möglichst abgestimmtes und koordiniertes Handeln der Akteure auf Quartiersebene;
2. substantielle Verknüpfung mit quartiersbezogenen Ansätzen sozialer Stadtteilentwicklung;
3. zur Förderung gleicher Zugangschancen zum Arbeitsmarkt sollten die spezifischen Lebenslagen sozial benachteiligter Gruppen, Behinderter sowie anderweitig Benachteiligter sowohl bei aktiven wie bei präventiven Maßnahmen besonders berücksichtigt werden;
4. schließlich kommt dem Ansatz territorialer Beschäftigungspakte als Verbund relevanter regionaler Akteure über alle Politikbereiche hinaus eine wichtige Konsens- und Initiativ-

*funktion insbesondere im Kontext der HAMBURGER INITIATIVE FÜR ARBEIT UND AUSBILDUNG ZU.*

*Von diesen 4 Vorgaben sind 3 offensichtlich hamburgspezifisch: vor allem (2), aber auch (1) berücksichtigen im starkem Maße die lokale Ebene sowohl unter dem Problem-Gesichtspunkt der sozialen Spaltung der Stadt als auch hinsichtlich der Ressourcen und Handlungspotentiale, die ein koordiniertes Vorgehen lokaler Akteure bietet. Punkt (4) hebt - am Beispiel der HAMBURGER INITIATIVE - den Gedanken von stadtübergreifenden Vernetzungen und Verbundlösungen hervor. Der 3. Punkt stellt schließlich eher eine generelle methodische Vorgabe dar, mit der der zunehmenden Individualisierung sozialer Benachteiligung Rechnung getragen werden soll.*

## 2.2 Erste Tendenzen der Programmumsetzung

*Zum jetzigen Zeitpunkt können wir erste Tendenzen der Programmumsetzung - namentlich die Handhabung des Gender-Mainstreamings - nur ganz vorläufig einschätzen. Auch diese Förderperiode hat - aus einer Vielzahl von Gründen, für die Hamburg nicht verantwortlich ist - verspätet begonnen und wir befinden uns eigentlich erst in der Startphase des Programms. Es sind rd. 40 Projekte positiv beschieden worden und einige laufen schon. Aber wir verfügen noch nicht über ausreichende Daten aus dem Programm-Monitoring, um qualitative Fragen in Sachen „Gender“ verlässlich beantworten zu können.*

*Deshalb seien hier also mit aller Vorsicht einige vorläufige Eindrücke formuliert, die vor allem auf Informationen beruhen, die im Rahmen der von der Lawaetz-Stiftung vorgenommenen Trägerberatung gewonnen sind. In diesem Beratungsprozeß werden interessierte Träger gebeten, sich neben Fragen etwa zur Zielgruppe und zur Methodik auch dazu zu äußern, ob und in welcher Weise das jeweilige Projekt zu den Zielen der Hamburger Strategie und zum Gender-Mainstreaming beiträgt.*

*Legen wir diese Informationen über die Absichten der Projekte zugrunde, dann sehen wir*

■ Eine Reihe von Projekten, die im Politikbereich E - „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ - spezifische Maßnahmen für Frauen auflegen wollen. Dabei geht es dann u.a.

- Um zusätzliche Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen aus Projekten des 2. Arbeitsmarktes mit vorwiegend sozialpflegerischer bzw. hauswirtschaftlicher Ausrichtung
- Um die Entwicklung individueller Qualifizierungspläne für Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen und allein erziehende Frauen in enger Anbindung an ein Quartier
- Um Berufsberatung und Trainingsmaßnahme für - über-

*wiegend junge - Migrantinnen ohne deutsche Schul- bzw. Berufsabschlüsse, auch hier liegt eine quartiersbezogene Ausrichtung vor*

- Um Qualifizierung junger Frauen ausländischer Herkunft durch die Ausbildung zur IT-Systemkauffrau, mit der das Berufsbild der Bürokauffrau für den Arbeitsbereich neue Medien ergänzt werden soll.
- Um Entwicklung und Organisation von Bewußtseins-, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozessen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in betrieblichen



*Prozessen (bezogen auf Arbeitsbedingungen, Aufgabenstellungen, Partizipationsmöglichkeiten, Qualifikation etc.)*

■ Wir finden aber auch eine Vielzahl von Projekten außerhalb des Politikbereichs E, die sich - und sei es auch nur in einem Teilziel - mit dem Thema der Chancengleichheit befassen. Auch hierfür einige Beispiele:

- Etwa im Zusammenhang der Stärkung einer durchmischten Stadtteilökonomie im Kontext sozialer Stadtteilentwicklung zur Erschließung wohnortnaher Teilzeitbeschäftigung für Frauen
- Unterstützung organisatorischer und beruflicher Veränderungs- und Lernprozesse im Bereich der Humandienstleistungen, wo bisher die zunehmende Anforderung an Flexibilisierung der Erwerbsarbeit ohne ausreichende Berücksichtigung der Anforderungen aus dem privaten Lebensbereich erfolgt und dadurch tradierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen eher befestigt werden.
- Konzentriert auf qualifikationsgestützte Wiedereinstiege von Müttern in die Erwerbsarbeit sollen geschlechts- und altersspezifischen Qualifikationsmodule zur Bewältigung von Umbrüchen und Unsicherheiten in der Erwerbsarbeit entwickelt und erprobt werden.

- *Ausbildung junger Frauen in - mittlerweile wieder sehr gefragten - Handwerken*
- *Entwicklung von Job-Rotation-Modellen im Bereich der Altenpflege, die sich in erster Linie an weibliche Migranten richten, die im Sinne Erfahrungen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich mitbringen.*
- *Qualifizierung im Bereich der Luftfahrtindustrie*
- *Weiterbildung im Bereich der Tanz- und Theaterpädagogik*

*Gewiß - die hier beschriebenen Beispiele geben zunächst nur Absichten wider, die tatsächlichen Ergebnisse können wir erst später beurteilen. Aber in meiner Sicht lassen sich aus diesen und anderen Beispielen drei vorsichtige Einschätzungen formulieren, die wir nicht nur heute weiter diskutieren sollten:*

- 1. Es besteht offensichtlich in der Trägerlandschaft eine hohe Sensibilität für das Problem geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Arbeitsmarkt. Und wir gehen sicher nicht fehl in der Interpretation, daß die spezifische Gender-Orientierung des ESF diese Sensibilität gefördert hat.*
- 2. Die Beispiele zeigen in meinen Augen auch, daß viele Projekte das Thema geschlechtsspezifischer Diskriminierung vor dem Hintergrund genereller sozialer Benachteiligung auf-greifen.*

*Und daß hierbei der Bezug auf Lebensbedingungen in Quartieren häufig eine besondere Rolle spielt, finde ich wichtig und ich sehe darin auch eine Bestätigung der spezifischen Hamburger ESF-Strategie.*

- 3. Diese Beispiele zeigen aber auch, daß der Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen vielfach auf der Ebene von Zugangschancen und der Erhöhung von Frauenanteilen in bestimmten Merkmalsbereichen definiert wird. Das ist eine konventionelle Sicht, die in gewisser Weise nur an - unter Umständen sogar quantifizierbaren - Ergebnissen ansetzt, die aber nicht die Ursachen der Diskriminierung deutlich macht. Doch wenn wir mehr wollen als - ich spitze das zu - eine Erhöhung von Frauenanteilen, dann müssen wir uns über Kriterien von Instrumenten, Verfahren und Projekten verständigen, die eine Benachteiligung aufgrund des sozial konstruierten „Geschlechts“ wirkungsvoll aufheben. Die differenzierte Diskussion derartiger Kriterien hat gerade erst begonnen. Sie wird - das wissen wir alle - keine „Frauendebatte“ bleiben können.*

