



Agentur für
Gleichstellung
im ESF

GLEICHSTELLUNGSZIELE UND GLEICHSTELLUNGSBENCHMARKS – EINE ARBEITSHILFE FÜR DEN ESF

Berlin, Februar 2012

Regina Frey

Irene Pimminger

INHALT

Einleitung	2
1 Formulierung von Gleichstellungszielen im ESF	4
1.1 Gleichstellungsziele formulieren	6
1.2 Zielwerte festlegen: Benchmarks.....	9
2 Themenbeispiel 1: Existenzgründung.....	11
2.1 Analyse.....	11
2.2 Ziele.....	13
3 Themenbeispiel 2: Übergang von der Schule in den Beruf	16
3.1 Analyse.....	16
3.2 Ziele.....	18
4 Fazit	21
5 Materialien.....	22

EINLEITUNG

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Querschnittsziel im ESF. Allerdings ist die konkrete Umsetzung dieses übergeordneten Ziels eine Herausforderung: Was heißt „Gleichstellung“ konkret in Bezug auf verschiedene Zielgruppen und Förderthemen im ESF? Bedeutet die „gleiche Teilhabe“ von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt in einem Programm bereits Gleichstellung? Wie lassen sich Ziele und entsprechende Kennzahlen für ein Programm so formulieren, dass sie eine gute Orientierung geben und somit ein Qualitätsgewinn für die Umsetzung sind?

Diese und weitere Fragen werden in der vorliegenden Arbeitshilfe beantwortet. Sie richtet sich an diejenigen, die Programme und Projekte im ESF planen, umsetzen und evaluieren – im weitesten Sinn also an Personen, die mit der Steuerung von Programmen und Projekten befasst sind. Dies sind sowohl die Ressortverantwortlichen und ESF-Koordinator/inn/en als auch die Programmverantwortlichen in den Ressorts sowie Regiestellen oder umsetzende Stellen. Die hier enthaltenen Ausführungen können ebenfalls für Beteiligte auf Projektebene interessant sein. Zudem können Evaluationsteams von einer Behandlung des Themas „Ziele und Benchmarks“ profitieren, da sich Ergebnisse besser erfassen lassen, wenn Ziele klar formuliert werden und über Benchmarks bereits eine erste Orientierung für eine Bewertung besteht.¹ Auch über den ESF des Bundes hinaus können sich mit dieser Arbeitshilfe all diejenigen Anregungen geben lassen, die mit der Steuerung von Gleichstellungsprozessen im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming oder anderen Gleichstellungsstrategien befasst sind.

Aus der Beratungspraxis ist der Agentur für Gleichstellung im ESF bekannt, dass es für die Beteiligten schwierig ist, Gleichstellungsziele auf den verschiedenen Ebenen des ESF zu formulieren und entsprechende Kennzahlen zur Erkennung einer Zielerreichung festzulegen. Tatsächlich gibt es keine pauschalen Antworten zu „richtigen“ Zielen und Benchmarks, da diese immer vom Fördergegenstand und den Zielgruppen abhängen. Ziele und Benchmarks müssen deswegen immer fachlich fundiert formuliert werden, um realistisch, angemessen und gleichzeitig wirkungsvoll zu sein. In der Praxis bedeutet das: Sowohl Kompetenz in der Steuerung und im Monitoring von Programmen und Projekten als auch das Fachwissen in Bezug auf die Gender-Aspekte müssen für eine angemessene Zielformulierung einbezogen werden.

Aus diesem Grund arbeiten wir hier am Beispiel zweier fachlicher Themen: Nachdem einleitend grundsätzliche Ausführungen zu Zielen und Zielwerten gemacht werden (Kapitel 1), wird zunächst am Beispiel des Themas „Existenzgründung“ verdeutlicht, wie ein sinnvoller und gewinnbringender Umgang mit Zielen und Zielwerten möglich ist (Kapitel 2). Als zweites Beispiel wird das Thema „Übergang von der Schule in den Beruf“ herangezogen (Kapitel 3). Zu diesen beiden Fachthemen liegen Expertisen der Agentur für Gleichstellung im ESF vor, die differenziertes Datenmaterial enthalten. Zu weiteren Zielgruppen und Themen bietet das Portal der Agentur für Gleichstellung im ESF weitere Expertisen sowie eine Sammlung an Datenquellen.²

¹ Siehe auch: Pimminger (2011): Leitfaden zur Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung in Programmen, Berlin; Download: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>.

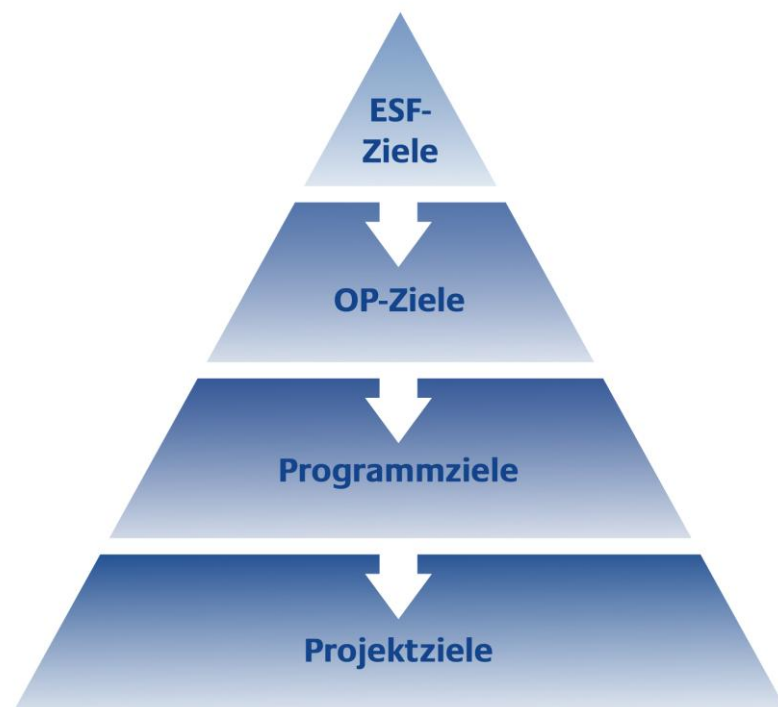
² <http://www.esf-gleichstellung.de/90.html>

Wir hoffen, mit dieser Arbeitshilfe den beteiligten Akteurinnen und Akteuren eine Unterstützung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihren Programmen und Projekten geben zu können. Denn eine durchgängige Gleichstellungsorientierung ist zwar durchaus eine Herausforderung im Rahmen von Steuerungsprozessen – für die fachliche Umsetzung ist sie jedoch ein Gewinn, da sie Programme und Projekte zielgruppengerechter und wirkungsvoller macht. Gleichstellungsziele sind hier ein Schlüssel für eine gelungene Programm- und Projektarbeit.

1 FORMULIERUNG VON GLEICHSTELLUNGSZIELEN IM ESF

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verfolgung eines Ziels: die Gleichstellung von Frauen und Männern. Eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung dieser Strategie in einem Programm ist es, dass ein oder mehrere Gleichstellungsziele formuliert und als verbindlich kommuniziert werden.

Die Planung und Umsetzung des ESF erfolgt auf vier Ebenen:



1. EU-Ebene des ESF

Die EU-Kommission macht Vorgaben hinsichtlich Gleichstellung. Diese sind in der ESF-Verordnung enthalten. Weitere Dokumente auf EU-Ebene beinhalten darüber hinaus Gleichstellungsziele, die den übergeordneten Orientierungsrahmen für den ESF bilden, z. B. die Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter.³

³ Beschäftigungspolitische Leitlinien, Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter, EU-Gleichstellungsstrategie, Strukturfondsverordnungen, Nationaler Strategischer Rahmenplan; siehe „Gender Mainstreaming im ESF: Auszüge aus den Rahmendokumenten“; Download: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>.

2. Das Operationelle Programm (OP)

Im Operationellen Programm des Bundes für den ESF sind bereits verschiedene Gleichstellungsziele formuliert: sowohl allgemeine und schwerpunktbezogene Ziele als auch quantitative Zielwerte (Outputindikatoren). Allerdings sind sie auf dieser Ebene noch abstrakt bzw. die Zielwerte sind hoch aggregiert.

Als übergreifendes Gleichstellungsziel ist im Operationellen Programm (OP) die **Erhöhung der Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit von Frauen** formuliert. Dieses Ziel wird an vielen Stellen weiter erläutert und präzisiert, etwa hinsichtlich des „[...]noch erhebliche[n] Nachholbedarfs] bei der Beteiligung von Frauen an existenzsichernder abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit insgesamt, bei der Beteiligung an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen, bei der Teilhabe von Frauen an zukunfts- und finanziell erfolgsträchtigen Ausbildungs- und Studiengängen sowie entsprechenden beruflichen Positionierungen“. (OP, S. 125)

3. Einzelprogramme

Nicht jedes Programm kann und soll global zu allen im Operationellen Programm formulierten Gleichstellungszielen beitragen – je nach Zielgruppen oder Interventionsbereich gilt es jedoch, im Rahmen der Programmsteuerung Ziele zu konkretisieren.

Programme ordnen sich grundsätzlich den Schwerpunkten (Prioritätsachsen) eines OP zu und bedienen insofern zwangsläufig nur einen Ausschnitt der dort formulierten Ziele. Da die Gleichstellung von Frauen und Männern jedoch ein Querschnittsziel ist, muss in allen Programmen ein adäquater Beitrag geleistet werden. Diesen gilt es, je nach Zielgruppe oder Interventionsbereich, zu konkretisieren.

4. Projekte

Entsprechend der Programmziele sollen Projekte einen spezifischen Beitrag zur Zielerreichung leisten. Die auf ein Projektziel „heruntergebrochenen“ Gleichstellungsziele sollen sich in Anträgen, Sachberichten und in der Evaluation widerspiegeln.



Zum Weiterlesen

Weitere Informationen und Materialien zu den verschiedenen Ebenen erhalten Sie in der Materialsammlung auf der Website der Agentur www.esf-gleichstellung.de.

Auf jeder dieser Ebenen greift ein Steuerungszyklus mit den folgenden Hauptschritten: Analyse, Zielsetzung, Umsetzung und Evaluierung.⁴ Dabei ist die Festlegung und Operationalisierung von Zielen ein sehr wesentlicher Schritt im Prozessverlauf auf jeder Ebene, ohne den das Querschnittsziel Gleichstellung nicht gelingen wird.

⁴ Pimminger, Irene (2009): Einführung in die Umsetzung von Gender Mainstreaming Hgg. von der Agentur für Gleichstellung im ESF; Download: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>.

Gleichstellung bezieht sich dabei nicht allein auf Frauen als soziale Gruppe: Einerseits sind Frauen keine in sich homogene Gruppe. Andererseits können sich Gleichstellungsziele auch auf Männer in verschiedenen Lebenslagen beziehen. So ist der Abbau der geschlechtsbezogenen Aufteilung des Arbeitsmarktes in so genannte „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ eine Herausforderung, die sich auf junge Frauen *und* Männer wie auch auf Schulen und andere Institutionen sowie Unternehmen bezieht. Denn sie kann dazu führen, dass Talente von Menschen nicht genutzt werden, wenn sie „geschlechtsuntypisch“ scheinen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur für Mütter *und* Väter ein wichtiges Ziel – sie ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Die wichtigste Grundlage der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming, so zeigen die Erfahrungen, ist die Übersetzung des zunächst abstrakt gefassten „Querschnittsziels Gleichstellung“ in konkrete Ziele und Aktivitäten, die an Themen und Interventionsfelder eines Programms bzw. verschiedener Programmbereiche angepasst sind. Dazu ist es wichtig, die relevanten Geschlechterstrukturen im jeweiligen Handlungsfeld genau zu kennen, um, davon ausgehend, konkrete – auf das Interventionsfeld zugeschnittene und überprüfbare – Gleichstellungsziele zu formulieren und Strategien zu ihrer Erreichung zu entwickeln.

Die Übersetzung des globalen Ziels „Gleichstellung“ auf Basis einer fundierten Gender-Analyse in konkrete und überprüfbare Handlungsziele für ein jeweiliges Handlungsfeld, also die fachliche Konkretisierung und Operationalisierung von Gleichstellungszielen für alle vier Ebenen, ist ein zentraler Schritt in der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

1.1 GLEICHSTELLUNGSZIELE FORMULIEREN

Jedes Programm und jedes Projekt ist mit allgemeinen Zielen ausgestattet. Diese sind verbindlich in Richtlinien oder Projektdokumenten festgelegt. Da Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe darstellt, ist auch Gleichstellung ein verbindliches Ziel. Allerdings werden Gleichstellungsziele häufig allgemein formuliert. So folgt nicht selten nach der Beschreibung eines Programmziels die Aussage: „Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“ Allerdings stellt dies noch kein Ziel dar, sondern eine Aktivität und eine Anforderung, die allerdings noch zu allgemein formuliert ist.

Wichtig ist es deshalb, auch konkrete Gleichstellungsziele im Sinne von *Ergebnissen* zu formulieren, also das zu beschreiben, was am Ende eines Programms oder Projekts als Resultat stehen soll.

Beispiel Operationelles Programm (OP) des Bundes

Ein Beispiel für ein solches konkretes Ziel gibt das Bundes-OP. Hier wird in Bezug auf die Verteilung der Fördermittel formuliert: *„Es wird angestrebt, Frauen [...] mit einem Anteil von rd. 50% an den teilnahmebezogenen Programmausgaben zu beteiligen, d.h. diese Zielgröße bezieht sich auf Vorhaben, in denen Teilnehmende gezählt werden und auf spezifische Vorhaben im Bereich Chancengleichheit (Code 69).“* (OP, S. 218/219)

Das Online-Verwaltungslexikon „OLEV“ gibt Hinweise zur Formulierung von Zielen. Hier wird die Faustregel „SMART“ aufgeführt.⁵ Dies heißt, Ziele sollten

1. **Spezifisch** sein: Sie sollten sich auf den jeweiligen Sachbereich beziehen und unmissverständlich und *eindeutig* sein.
2. **Messbar**, also *erfassbar* sein.
3. **Anspruchsvoll** sein, also auf eine Weise, dass die Zielerreichung eine *Herausforderung* darstellt (jedoch keine Überforderung erfolgt), (alternativ wird hier auch „akzeptiert“ genannt, also mit den Beteiligten vereinbart).
4. **Resultat-orientiert**, also ergebnisorientiert sein. Das heißt, es werden tatsächliche *Ergebnisse* und/oder *Wirkungen* beschrieben und nicht Tätigkeiten.
5. **Terminiert**, also mit einem *Datum* versehen sein, bis wann das Ziel erreicht werden soll (eventuell können hier auch Meilensteine gesetzt werden).

Zwar gilt diese Formel nicht gleichermaßen für jede Art von Ziel – so sind bestimmte strategische Ziele häufig abstrakt und nicht leicht messbar. Allerdings stellt die Faustregel „SMART“ eine Orientierung dar, die für verschiedene Zielhierarchien (Wirkungsziele, Ergebnis- und Teilhabeziele) anwendbar ist.

Auch für Gleichstellungsziele gibt es Zielhierarchien: Zunächst sind auf Grundlage einer Gender-Analyse (siehe Kasten) fachlich begründete *Wirkungsziele* zu entwickeln. Aus diesen noch eher abstrakten Zielen können konkretere Ergebnis- und Teilhabeziele abgeleitet werden.

Gender-Analyse: Analyse des Interventionsfeldes als Ausgangspunkt

Eine Gender-Analyse untersucht die Geschlechterstrukturen in einem Interventionsbereich – also dem Handlungsfeld, in dem eine Maßnahme greifen soll. Dabei geht es nicht nur darum, die IST-Situation quantitativ abzubilden, sondern auch nach Ursachen, Einflussfaktoren und Wirkungen von geschlechtsbezogenen Ungleichheiten zu fragen.

- Ist-Situation: Welche geschlechtsbezogenen Unterschiede gibt es im Interventionsbereich – je nach Sachbezug nach weiteren Kategorien differenziert, z. B. Alter, Behinderung, Migrationshintergrund?
- Ursachen und Einflussfaktoren: Was sind mögliche Ursachen für diese Unterschiede? Welche Einflussfaktoren spielen eine Rolle?
- Auswirkungen: Welche Auswirkungen können die Unterschiede haben, bspw. auf die Stabilität der Beschäftigung von Frauen und Männern, berufliche Laufbahnen und Einkommenschancen?

In der Praxis werden Gleichstellungsziele oft lediglich als Teilnahmekquoten verstanden, bspw. als eine 50 Prozent-Quote oder eine Quote entsprechend des Anteils von Frauen und Männern an der jeweiligen Zielgruppe. Ein *ausschließlich* auf Teilnahmeanteile gerichteter Blick greift

⁵ Siehe im Online-Verwaltungslexikon <http://www.olev.de/>, die ausführliche Beschreibung unter dem Stichwort „Ziel (Zweck)“.

jedoch zu kurz. Die Festlegung von Teilnahmequoten ist erst der letzte Schritt in der fachlichen Konkretisierung (Operationalisierung) von Gleichstellungszielen.

Eine Testfrage, ob die Gleichstellungsziele ausreichend konkret formuliert wurden, lautet: „Wie bzw. woran wird die Erreichung der Gleichstellungsziele gemessen?“

Wirkungsziele

Wirkungsziele beschreiben die angestrebte Wirkung eines Programms auf das Interventionsfeld. Sie sind meist nur bedingt quantifizierbar und in der Regel qualitativ formuliert. Wirkungsziele legen die Ausrichtung eines Programms fest und leiten die inhaltliche Ausrichtung der Programmumsetzung, bspw. Förderung der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen, Abbau der horizontalen oder vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt,⁶ Verringerung der horizontalen Segregation im Bildungssystem usw.

Besteht ein Programm aus verschiedenen Programmbereichen, so sollten für jedes Handlungsfeld spezifisch zugeschnittene Wirkungsziele der Gleichstellung formuliert werden.

Ergebnisziele

Ergebnisziele legen fest, welche konkreten Ergebnisse ein Programm erzielen soll, um in Richtung der formulierten Wirkungsziele zu wirken.

Ergebnisziele können sich bspw. auf die zu erreichenden Bildungsabschlüsse oder Beschäftigungsaufnahmen beziehen. In gleichstellungsorientierter Hinsicht spielt dabei die Qualität des Bildungsabschlusses oder der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle, weshalb Ergebnisziele auch differenzierter formuliert und nicht auf pauschale quantitative Quoten reduziert werden sollten. Lautet ein Wirkungsziel bspw. Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, so spielen nicht nur die Zahlen der Bildungsabschlüsse oder Verbleibsquoten eine Rolle, sondern auch die Frage, wer von den Teilnehmenden welche Bildungsabschlüsse erwerben oder in welchen Bereichen eine Beschäftigung aufnehmen konnte.

Zieloperationalisierung in Programmen ohne Teilnahmen

Bei Programmen bzw. Programmbereichen ohne unmittelbare Teilnahmen, die bspw. Vernetzungs- oder Forschungsprojekte fördern, kann das Querschnittsziel Gleichstellung nicht durch „Köpfe zählen“ konkretisiert werden, sondern erfordert jeweils qualitativ formulierte Vorgaben, die die Ausrichtung eines Programms leiten können.

Zum Beispiel Kooperations- und Netzwerkprogramm:

- bspw. Erhöhung der Gender-Kompetenz der beteiligten Akteurinnen und Akteure,
- bspw. Erarbeitung und Vereinbarung einer regionalen Gleichstellungsinitiative.

Zum Beispiel Forschungsprogramm:

- bspw. inhaltliche Bearbeitung von Geschlechterfragen im Rahmen der Forschungsfragen.

⁶ Horizontale Segregation bedeutet die Aufteilung des Arbeitsmarkts in so genannte „Frauenberufe“ und „Männerberufe“; vertikale Segregation bezeichnet die Tatsache, dass Frauen in höheren beruflichen Positionen und Leitungsfunktionen unterdurchschnittlich vertreten sind.

Teilhabeziele

Teilhabeziele richten sich auf den quantitativ messbaren Anteil von Frauen und Männern, die mit einem Programm bzw. Programmbereich erreicht werden sollen. Sie sollten aus den festgelegten Wirkungs- und Ergebniszielen abgeleitet und gegebenenfalls nach verschiedenen Zielgruppen differenziert festgelegt werden. Um Teilhabeziele zu definieren, sollten Benchmarks genutzt werden (siehe Pkt. 1.2).

1.2 ZIELWERTE FESTLEGEN: BENCHMARKS

Ein Benchmark stellt einen Zielwert dar, der in der Planung eines Programms oder einer Förderrunde gesetzt wird, um ein gleichstellungspolitisches Ziel in Zahlen abzubilden. Er fungiert also als Bezugsgröße oder Vorgabewert.⁷ Er dient im Zusammenhang mit ESF-Programmen nicht als verbindliche Vorgabe, sondern als Orientierung für die gleichstellungspolitische Steuerung eines Programms. Zu unterscheiden ist ein Benchmark deswegen von einem Indikator, wie er z. B. im Operationellen Programm verbindlich festgelegt wird.

Zur Formulierung von Benchmarks sollte die Formel „**ARA**“ herangezogen werden. Dies steht für **angemessen, realistisch, ambitioniert**:

- Oft wird angenommen, „Gleichstellung“ sei automatisch als „Gleichverteilung“ zu fassen. Benchmarks sollten jedoch nicht per se eine 50:50-Verteilung zwischen Frauen und Männern abbilden, sondern dem Förderthema bzw. den Zielgruppen entsprechend **angemessen** sein. Zum Beispiel wäre in Förderbereichen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten, z. B. Pflegeberufe, oder männlichen Beschäftigten, z. B. Ingenieursberufe, eine hälftige Verteilung hinsichtlich des Teilhabeziels nicht angemessen. In anderen Zusammenhängen kann auch eine Gleichverteilung angemessen sein, wenn sich diese aus dem Fördergegenstand ableiten lässt. Benchmarks für die Teilhabe von Frauen und Männern sollten also auf Basis empirisch feststellbarer Verteilungen getroffen werden. Auch weitere Differenzierungen, z. B. nach Altersgruppen, können dabei notwendig sein.
- Benchmarks sollten gleichzeitig in Bezug auf die Programmziele und die Zielgruppen formuliert werden. Sie sollten dabei auch **realistisch** sein. So wäre ein Zielwert von 40 Prozent Frauenanteil im Bereich der technologieorientierten Gründung nicht realistisch. Entweder wird das Ziel an der Zahl der Absolventinnen und Absolventen in diesem Bereich orientiert, oder es erfolgt eine Öffnung des Programms auch auf andere Bereiche, bspw. Geistes- und Sozialwissenschaften, in denen höhere Frauenanteile vorzufinden sind.
- Benchmarks sollten nicht lediglich den Status quo abbilden, sondern ein *Gleichstellungsziel* beinhalten, das sich an übergeordneten Zielen des ESF orientiert. Ein Beitrag zur Gleichstellung kann nur dann geleistet werden, wenn der Benchmark **ambitioniert** ist – also über/unter dem Status quo liegt. Da es laut OP das Ziel des ESF ist, den Frauenanteil an existenzsichernder Beschäftigung zu fördern, wäre der Zielwert für den Frauenanteil bspw. an geförderten, technologieorientierten Gründungen entsprechend ihres Anteils an dieser Gründungsart nicht ausreichend. Der Zielwert sollte demnach einige Prozentpunkte über dem bestehenden Anteil liegen.

⁷ Das Online-Verwaltungslexikon zum Begriff Benchmark: „*Bezugsgröße für die Messung oder Beurteilung, z. B. von Leistungsdaten in der IT, Bildungsergebnisse usw., Als Vorgabewert (operationale Kennzahl) entspricht der Begriff dem englischen Begriff, target*“ (<http://www.olev.de>)

Zum Beispiel

Mit einem Programm sollen Langzeitarbeitslose adressiert werden. Aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass der Männeranteil an der Zielgruppe Langzeitarbeitslose höher ist, dass Frauen jedoch im Schnitt noch länger in der Arbeitslosigkeit verweilen. Auch ist bekannt, dass eine Vielzahl an Frauen, die länger nicht erwerbstätig waren, nicht mehr statistisch erfasst werden (die so genannte „Stille Reserve“ des Arbeitsmarktes).⁸ Vor dem Hintergrund der in der Gender-Analyse identifizierten Punkte (die Verweildauer von langzeitarbeitslosen Frauen ist höher, und Frauen sind statistisch oft gar nicht als arbeitslos erfasst) sowie im Hinblick auf das im OP formulierte Ziel der „Erhöhung der Beschäftigung/ Erwerbstätigkeit von Frauen“ (vgl. OP, S. 121) kann das Ziel, Frauen und Männer entsprechend ihres Anteils an der Zielgruppe zu adressieren, nicht als ausreichender Beitrag zum Querschnittsziel Gleichstellung gewertet werden. Es würde lediglich den Status quo wiedergeben. Erst wenn langzeitarbeitslose Frauen überproportional beteiligt werden, etwa auch durch die Einbeziehung spezifischer Zielgruppen wie Berufsrückkehrerinnen, wird eine positive Gleichstellungswirkung erzielt.

⁸ Vgl. auch die Publikationen „Ein Wegweiser durch den Begriffsdschungel aus gleichstellungspolitischer Perspektive“ der Agentur für Gleichstellung im ESF (Download: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>) und Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt a. Main: Campus.

2 THEMENBEISPIEL 1: EXISTENZGRÜNDUNG

Selbständigkeit gewinnt in einer sich flexibilisierenden Arbeitswelt an Bedeutung. Nach einer Abnahme in den Jahren 2004 bis 2008 stieg die Zahl der Gründungen in den letzten beiden Jahren wieder an, wobei dieser Anstieg jedoch vor allem auf Gründungen im Nebenerwerb zurückgeht. Der Dienstleistungsbereich dominiert im Gründungsgeschehen sehr stark: 2010 erfolgten hier 83 Prozent der Gründungen.⁹ Gerade in den Berufen der Dienstleistungsbranche sind Frauen häufig vertreten. Dies verweist bereits darauf, dass Selbständigkeit als Arbeitsmarkt eine hohe geschlechtsbezogene Dynamik aufweist.

2.1 ANALYSE

Obwohl Frauen mittlerweile 46 Prozent aller Erwerbstätigen stellen, sind sie im Gründungsgeschehen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert: Laut KfW-Gründungsmonitor¹⁰ liegt ihr Anteil an allen Gründungen bei 37 Prozent. Unter den Vollerwerbsgründungen liegt der Frauenanteil bei nur 28 Prozent. Darüber hinaus zeigen sich geschlechtsbezogene Unterschiede hinsichtlich Finanzierung, Unternehmensgröße, familiärer Verpflichtungen und Ausgangssituationen von Gründerinnen und Gründern. Weitere relevante Aspekte sind geschlechtsbezogene Ausprägungen in bestimmten Wirtschaftsbereichen, die Veränderungen traditioneller Familienstrukturen und Erwerbsmodelle sowie der demografische Wandel.

Zusammenfassend lassen sich die Geschlechterstrukturen im Gründungsgeschehen wie folgt skizzieren¹¹:

- Insgesamt liegt der Anteil von Frauen an den Selbständigen bei knapp einem Drittel (30,9 Prozent). Ein differenzierterer Blick zeigt, dass ihr Anteil an den Selbständigen *im Haupterwerb* mit einem knappen Viertel besonders gering ist, während der Frauenanteil an den Selbständigen *im Zuerwerb*, d. h. in Teilzeit ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit, mit fast zwei Dritteln auffallend hoch ist. Rund 80 Prozent der männlichen Selbständigen, aber nur etwas mehr als die Hälfte der weiblichen Selbständigen (rd. 54 Prozent) sind im Haupterwerb selbständig tätig. Diese Zahlen weisen darauf hin, dass die selbständige Tätigkeit insbesondere bei Frauen ein Modell sein kann, um Erwerbstätigkeit mit familiärer Betreuungsarbeit zu verbinden.
- Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit ist insbesondere für Frauen eine Strategie des (Wieder-)Einstiegs. Der Anteil von Gründungen aus der Erwerbslosigkeit liegt bei Frauen deutlich über jenem der männlichen Gründer, was darauf hinweist, dass die Existenzgründung bei Frauen insbesondere auch eine Strategie von Berufsrückkehrerinnen ist, um mangelnde Wiedereinstiegschancen zu kompensieren. Diese Gruppe der Gründerinnen kann kaum auf Einkommensquellen durch Erwerbstätigkeit zurückgreifen und verfügt nur in geringerem Maß über Unterstützungsleistungen.¹²

⁹ KfW (2011): KfW-Gründungsmonitor 2011, S. IV. Url: http://www.kfw.de/kfw/de/II/II/Download_Center/Fachthemen/Research/PDF-Dokumente_Gruendungsmonitor/KfW-Gruendungsmonitor_2011_Lang.pdf.

¹⁰ ebd., S. 24

¹¹ Quelle, sofern nicht anders angegeben: Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg) (2010): Gender-Aspekte in der Existenzgründung; Download: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>.

¹² Die mit Unterbrechungen verlaufenden Erwerbsbiografien von Frauen sind mit einem generell geringeren Einkommen verbunden. Auch Teilzeitbeschäftigungen oder prekäre Beschäftigung schaffen

- Statistisch betrachtet benötigen Frauen einen geringeren Kapitaleinsatz als Männer, allerdings ist ihr Bedarf an Umlaufvermögen (im Gegensatz zum Anlagevermögen) höher als bei Männern. Für Gründerinnen und Gründer gilt im Übrigen, dass 80 Prozent aller Gründungspersonen einen Kapitalbedarf von unter 25.000 Euro haben. Dies ist ein Grund dafür, weshalb sie Probleme haben, ihren Kapitalbedarf durch Bankkredite zu decken, denn in der Regel sind die Banken auf höhere Kreditvolumen ausgerichtet.
- In Deutschland bestehen deutliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Gather et al. ermittelten bei Selbständigen noch größere geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen als bei Nicht-Selbständigen: Hier verdienen Frauen im Schnitt 34,7 Prozent weniger als Männer.¹³
- Frauen sind durchschnittlich älter als Männer, wenn sie sich für eine Selbständigkeit entscheiden: Mehr als ein Viertel aller Gründerinnen ist über 44 Jahre alt, häufig mit akademischer Ausbildung. Bei den Männern dominiert hingegen die Altersgruppe zwischen 35-44 Jahren, ein Drittel der männlichen Gründer haben eine Meister- oder Techniker-ausbildung.
- Migrantinnen gründen zwar weniger häufig als Migranten, allerdings liegt die Zahl der gründungswilligen Migrantinnen fast so hoch wie die der gründungswilligen Nicht-Migrantinnen. Geschlechterbezogene Barrieren bei der Gründung können sich allerdings für Gründerinnen mit Migrationshintergrund verschärfen, z. B. durch die fehlende Anerkennung von Bildungsabschlüssen oder durch Sprachbarrieren.
- Frauen und Männer sind als Gründerinnen und Gründer in verschiedenen Berufszweigen und Branchen unterschiedlich vertreten. Die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes bildet sich auch im Gründungsgeschehen ab.¹⁴ Frauen sind in naturwissenschaftlichen Fächern unterrepräsentiert. So lag der Frauenanteil an Bachelor- und Masterprüfungen in den Ingenieurwissenschaften im Jahr 2009 bei einem Viertel.¹⁵ Entsprechend sind Frauen bei Hightech-Gründungen im Vergleich zu den Gesamtgründungszahlen unterrepräsentiert. Dabei ist die Anzahl der Einzelgründungen von Frauen deutlich höher als die von Männern, die häufiger in Teams gründen.¹⁶ In der Kreativwirtschaft schwanken die Zahlen je nach Bereich erheblich. Auch finden sich hier teilweise untypische Muster: So gründen Frauen im Bereich der Bildenden Künste deutlich häufiger im Haupterwerb als in anderen Bereichen.¹⁷ Insgesamt gibt es jedoch noch zu wenig aussagekräftige Zahlen zu einzelnen Branchen und Berufen.

Abhängigkeiten und minimieren die finanziellen Spielräume, wenn es um Kapitalbildung geht. Dies ist mit ein Grund dafür, dass Gründerinnen häufiger auf informelle Geldquellen, z. B. innerhalb der Familie, zurückgreifen müssen als Gründer.

¹³ Gather, Claudia / Schmidt, Tanja / Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, Andrea D. / Pongratz, Hans J. (Hg): Prekäres Unternehmertum. Wiesbaden: VS Verlag, S. 87–111.

¹⁴ Weitere Informationen zu Gründungen von Frauen in verschiedenen Branchen und Lebenslagen sind auf der Website der Gründerinnenagentur erhältlich:
<http://www.gruenderinnenagentur.de/bga/Information/Literatur/bga-Publikationen.php?lvl=2065>.

¹⁵ Quelle: gesis, http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/11_t.gif.

¹⁶ Metzger, Georg / Niefert, Michaela / Licht, Georg (2008): High-Tech-Gründungen in Deutschland. Trends, Strukturen, Potenziale. Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung, S. 29.

¹⁷ <http://www.existenzgruenderinnen.de/cae/servlet/contentblob/18302/publicationFile/1112/Wachstumsmarkt-Kreativwirtschaft-2.pdf>, S. 10

2.2 ZIELE

Wenn Chancengleichheit in der Gründung bestehen soll, so heißt dies auch, dass unterschiedliche Ausgangslagen von Gründerinnen und Gründern berücksichtigt werden müssen, wo sie vorhanden sind. Es kann in diesem Bereich keine Geschlechtsneutralität angenommen werden, die Ziele von Gründungsprogrammen sollten vielmehr Gleichstellungsziele integrieren. Auf Grundlage der Befunde von Gender-Analysen, wie sie oben kurz skizziert wurden, lassen sich exemplarisch folgende Gleichstellungsziele für den Bereich der Existenzgründung identifizieren:

- Erhöhung des Frauenanteils in der Existenzgründung

Im Nationalen Strategischen Rahmenplan (NSRP)¹⁸, der eine Grundlage der ESF-Förderung darstellt, wird als eines von fünf Zielen *„die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen“* formuliert. Im Operationellen Programm (OP) des Bundes wird festgestellt, dass *„[...] im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern [...] noch erheblicher Nachholbedarf bei der Beteiligung von Frauen an existenzsichernder abhängiger undselbständiger Erwerbsarbeit (besteht)“* (OP, S. 125, Hervorhebung v. d. Verf.). Im OP werden darüber hinaus *„(potenzielle) Gründerinnen“* als spezifische Zielgruppe genannt und die *„Ausschöpfung des Gründungspotenzials von Frauen“* angestrebt (OP, S. 200). Dies macht deutlich, dass Gründungsprogramme die Aufgabe haben, den Anteil an Gründungen durch Frauen zu steigern. Es reicht deshalb nicht aus, die bestehenden Geschlechterverteilungen im Gründungsgeschehen abzubilden. Die jeweiligen Programme sollten in ihrer Ansprache, ihren Förderbedingungen und ihrer Ausgestaltung für Gründerinnen so attraktiv sein, dass sie überproportional vertreten sind. Gleichzeitig ist das Ziel der Erhöhung des Anteils an Frauen immer mit dem Ziel der nachhaltigen Existenzsicherung zu verbinden. Dies wird nachfolgend verdeutlicht.

- Existenzsicherung im Gründungsgeschehen

Abgesehen davon, dass das Potenzial von Frauen im Gründungsgeschehen offensichtlich nicht ausgeschöpft wird, erweist es sich vor dem Hintergrund dieser ersten Befunde in gleichstellungsorientierter Hinsicht als eine besonders wichtige Frage, ob Frauen durch die selbständige Tätigkeit eine eigenständige, dauerhafte Existenzsicherung gelingt¹⁹. Da Frauen, wie aufgezeigt, wesentlich häufiger als Männer im Nebenerwerb bzw. in Teilzeit gründen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass jede Selbständigkeit nicht nur die unmittelbare Existenz sichert, sondern darüber hinaus auch alterssichernd ist. Bei der Planung und Ausgestaltung von Programmen der Existenzgründungsförderung wäre darauf zu achten, dass zwar auch Gründungen im Nebenerwerb gefördert werden können, die Gründung jedoch langfristig auf eine Vollexistenz ausgerichtet ist.

¹⁸ Nationaler Strategischer Rahmenplan für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Bundesrepublik Deutschland 2007-2013. Berlin 2007, S. 47.

¹⁹ Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg) (2010): Gender-Aspekte in der Existenzgründung. S.13-14; Download: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>.

- Abbau der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt – auch in Bezug auf Gründungen

Wie aufgezeigt, bilden sich geschlechterbezogene Muster der Berufs- und Studienwahl auch im Gründungsgeschehen ab. Gründungsförderung hat hierauf zwar keinen direkten Einfluss, jedoch sollten diese Muster in der Förderung nicht noch weiter verstärkt werden. So kann Gründungsförderung in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen Frauen gezielt ansprechen und vorhandenen geschlechtsbezogenen Barrieren dort entgegensteuern, wo sie vorhanden sind.

Beispiel A: Programm zur Beratung von Gründerinnen und Gründern

Mit dem Programm A wird Beratung in der Nachgründungsphase für Einzelpersonen oder Teams angeboten, die bereits ein Unternehmen gegründet haben. Da hier die Entscheidung über eine Gründung bereits gefallen ist, hat das Programm keinen Einfluss darauf, ob eine Gründung erfolgt oder nicht. Die Zielgruppe setzt sich somit aus über einem Drittel Frauen und knapp zwei Dritteln Männern zusammen, wobei unter der Gruppe der Frauen mehrheitlich Gründungen im Nebenerwerb vorzufinden sind. Da niemand indirekt von der Förderung ausgeschlossen werden soll, steht die Beratung sowohl für Neben- als auch Haupterwerbsgründungen offen, wenn das Gründungsvorhaben langfristig auf eine voll existenzsichernde Tätigkeit ausgelegt ist.

Als Wirkungsziele werden die Ausschöpfung des Gründungspotenzials von Gründerinnen sowie deren existenzsichernde Beschäftigung für Gründerinnen formuliert.

Im Programm wird hierzu ein Teilhabeziel von 40 Prozent Frauenanteil festgelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, sind in dem Programm verschiedene Aktivitäten vorgesehen, z. B. die gezielte Ansprache von Gründerinnen, eine Kooperation mit Beratungsstellen, die auf Gründungen durch Frauen spezialisiert sind, die Sensibilisierung von Beraterinnen und Beratern sowie die Förderung von Projekten für Gründerinnen. Das ESF-geförderte Projekt bundesgründerinnen-agentur (bga) gibt hier wertvolle Informationen und Hilfestellungen.

Als Ergebnisziel wird angestrebt, dass sich dieser Anteil auch in der Nachhaltigkeit der Unternehmen widerspiegelt: Fünf Jahre nach der Beratung sollen anteilig die von Frauen gegründeten Unternehmen zu 40 Prozent bestehen, und zwar mit einem höheren Anteil an Haupterwerbsgründungen als zum Zeitpunkt der Beratung.

Beispiel B: Programm zur Existenzgründung aus naturwissenschaftlichen Fächern

Im Programm B werden Gründungen für Absolventinnen und Absolventen aus naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern gefördert. Es ist bekannt, dass Frauen als Absolventinnen in den entsprechenden Fächergruppen in geringerem Maße vertreten sind, wobei Schwankungen zwischen verschiedenen Fächern bestehen.

Das Wirkungsziel ist in diesem Programm der Abbau der „homosozialen Reproduktion“ – also der Tatsache, dass z. B. durch Netzwerke und formelle und informelle Beurteilungsmechanismen Menschen mit gleichen sozialen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund u. a.) bessere Chancen haben. Im Bereich der Hightech-Unternehmen kann dies letztlich zu einem Abbau der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt (siehe oben) beitragen.

Hierzu wird als Teilhabeziel ein Anteil von 20 Prozent Gründerinnen definiert. Um dieses Ziel zu erreichen, werden spezifische Anreize gesetzt, wie z. B. eine Aufstockung von Forschungsmitteln für Gründerinnen und gemischten Teams mit weiblicher Projektleitung.²⁰

Als ein Ergebnisziel kann einerseits definiert werden, dass das Gründungspotenzial von Frauen gerade in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern besser ausgeschöpft wird. Zudem soll ein Beitrag dazu geleistet werden, dass die Zahl der weiblichen Rollenvorbilder in diesem Sektor steigt. Diese Ergebnisziele sollen auch im Rahmen der Evaluation näher untersucht werden.

²⁰ Ähnlich vgl. auch die Förderkriterien der ZIT - Die Technologieagentur der Stadt Wien GmbH unter: <http://www.zit.co.at/allgemeines/ueber-uns/fempower-vienna/die-bausteine-der-fempower-vienna-initiative-der-zit.html>.

3 THEMENBEISPIEL 2: ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

Der Übergang junger Frauen und Männer von der Schule in den Beruf ist nicht nur in beschäftigungspolitischer, sondern auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht eine wesentliche Weichenstellung. Ausgehend von Befunden zur Geschlechterstruktur in der Berufsausbildung werden im Folgenden Überlegungen zur Formulierung von Gleichstellungszielen in diesem Handlungsfeld angestellt.

3.1 ANALYSE

Im Übergang von der Schule in den Beruf werden wichtige Weichen für das künftige Erwerbsleben von Frauen und Männern gestellt. Die Bildungsnachteile von Frauen gehören mittlerweile der Vergangenheit an. Der Erwerb eines Berufsabschlusses ist für junge Frauen in Deutschland weitgehend eine Selbstverständlichkeit. In den Berufsbildungswegen und den erlernten Berufen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern, wodurch die geschlechtsbezogene Segregation des Arbeitsmarktes (die Trennung in männlich und weiblich dominierte Berufe sowie die Dominanz von Männern in den höheren Berufspositionen) nach wie vor fortgeschrieben wird. Aufgrund der geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Berufsausbildung gelingt es Frauen insgesamt nicht, einen Vorteil aus ihren höheren Bildungsabschlüssen zu ziehen und ihre Stellung im Beschäftigungssystem, etwa hinsichtlich Beschäftigungsausmaß, Einkommen und Führungspositionen, wesentlich zu verbessern.

Zusammenfassend lassen sich die Geschlechterstrukturen in der Berufsausbildung (unterhalb des Hochschulbereichs) wie folgt skizzieren²¹:

- Die größten Schwierigkeiten im Übergang von der Schule in den Beruf haben Jugendliche ohne oder nur mit geringem Schulabschluss. Da junge Männer häufiger (32 Prozent) als junge Frauen (24 Prozent) über keinen oder maximal Hauptschulabschluss verfügen, sind sie quantitativ stärker betroffen.
- Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss haben größere Schwierigkeiten an der ersten und zweiten Schwelle als die männliche Vergleichsgruppe: So bleiben Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss deutlich häufiger als Männer der Vergleichsgruppe ohne eine Berufsausbildung²². Sie haben geringere Chancen auf eine betriebliche Berufsausbildung und nach absolvierter Ausbildung schlechtere Aussichten auf einen (ausbildungsadäquaten) Arbeitsplatz. Als Teilnehmerinnen an einer Maßnahme des Übergangssystems oder einer außerbetrieblichen Ausbildung haben Frauen geringere Chancen auf eine Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme im Anschluss an die Teilnahme als Männer.

²¹ Quelle, sofern nicht anders angegeben: Pimminger, Irene: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Hgg. von der Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin 2011; Download: www.esf-gleichstellung.de/143.html.

²² Die Ungelerntenquoten von jungen Erwachsenen mit Hauptschulabschluss betragen bei den Frauen rd. 38 Prozent, bei den Männern rd. 26 Prozent. Rund 88 Prozent der Frauen ohne Hauptschulabschluss und rund 82 Prozent der Männer ohne Hauptschulabschluss haben keine Berufsausbildung.

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Berufsabschluss ist sowohl im Vergleich zu Männern ohne Berufsabschluss sowie zu Frauen mit Berufsabschluss sehr gering: Die Erwerbsquote von Frauen ohne Berufsabschluss betrug im Jahr 2010 rund 61 Prozent, von Männern ohne Berufsabschluss rund 81 Prozent. Bei Frauen mit Lehrausbildung lag die Erwerbsquote bei rund 84 Prozent und bei Männern mit Lehrausbildung bei rund 94 Prozent.²³
- Die mit Abstand geringsten Chancen auf eine duale Berufsausbildung haben junge Frauen mit Migrationshintergrund, auch wenn sie über einen mittleren Schulabschluss verfügen.
- Das Berufsausbildungssystem in Deutschland ist durch eine starke Geschlechtersegregation gekennzeichnet, sowohl hinsichtlich der Ausbildungswege als auch der Ausbildungsberufe. Frauen sind in der dualen Ausbildung unterdurchschnittlich vertreten (42 Prozent der Neuzugänge), während sie in der vollzeitschulischen Ausbildung die Mehrheit stellen (72 Prozent der Neuzugänge). In der Schulberufsausbildung sind jedoch die Abbruchquoten höher, der Berufseinstieg schwieriger und die finanziellen Belastungen (Schulgeld, keine Ausbildungsvergütung) größer.
- Der unterdurchschnittliche Anteil junger Frauen im dualen Ausbildungssystem insgesamt (rund 40 Prozent) hat sich seit Anfang der 1980er Jahre nicht wesentlich verändert. Der Frauenanteil an den Auszubildenden und den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist in den 2000er Jahren sogar geringfügig gesunken. Junge Männer konnten den Rückgang der Ausbildungsplätze in den Produktionsberufen durch eine steigende Beteiligung im Dienstleistungssektor nahezu kompensieren. Sie konnten stärker von den Neuordnungs- und Modernisierungsaktivitäten im Bereich der dualen Ausbildung profitieren, ihren Anteil in den – insbesondere auch modernisierten und neuen – Dienstleistungsberufen erhöhen und sich stärker in innovativen Berufen etablieren.
- Die Trennung in traditionelle Frauen- und Männerberufe – eine der zentralen Ursachen für die Geschlechterungleichheit im Erwerbssystem – wird im Berufsbildungssystem nach wie vor fortgeschrieben. So ist bspw. in neuen IT-Ausbildungsberufen der Frauenanteil über die Jahre sogar gesunken. Das duale Ausbildungssystem ist insgesamt stark männlich geprägt. Ein Großteil der Ausbildungsberufe (65 Prozent) ist männlich dominiert oder überwiegend männlich besetzt; in über der Hälfte der Lehrberufe beträgt der Frauenanteil unter 20 Prozent. Bereits in der betrieblichen Ausbildungssituation zeigen sich Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Berufen hinsichtlich Ausbildungsvergütung und Arbeitsbedingungen zu Ungunsten von Frauen.

²³ In der Gruppe der 25- bis 54-Jährigen; Quelle: Bundesamt für Statistik, Mikrozensus 2010, eigene Berechnungen.

3.2 ZIELE

Auf Grundlage der Befunde aus der Gender-Analyse lassen sich unter Gleichstellungsperspektive folgende Ziele für den Bereich der Berufsausbildung identifizieren:

- Erhöhung des Frauenanteils in der dualen Ausbildung

Der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung ist seit Jahrzehnten ohne merkliche Veränderung unterdurchschnittlich. Die Überrepräsentanz von Frauen in der Schulberufsausbildung kann nicht als befriedigende Kompensation ihrer Unterrepräsentanz in der betrieblichen Ausbildung betrachtet werden, da die vollzeitschulische Berufsausbildung auf wenige Berufsbereiche – insbesondere Sozial- und Gesundheitsbereich – konzentriert ist, nur Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen offensteht und gegenüber der dualen Ausbildung einige Nachteile aufweist. Die Förderung der Beteiligung von Frauen an der dualen Berufsausbildung ist deshalb ein gleichstellungspolitisches Ziel.

- Erhöhung des Anteils von Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie von Frauen mit Migrationshintergrund mit erfolgreichem Berufsabschluss

Zwar verlassen junge Männer die Schule häufiger als junge Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss. Jedoch haben junge Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss deutlich größere Schwierigkeiten, dennoch eine Berufsausbildung zu absolvieren. Sie bleiben häufiger ohne Berufsabschluss. Ein Berufsabschluss ist für die Integration von Frauen in das Erwerbsleben jedoch von besonderer Bedeutung: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Berufsabschluss ist sehr gering – sowohl im Vergleich zu Männern ohne Berufsausbildung als auch zu Frauen mit Berufsabschluss. Deshalb ist die Förderung des Berufsabschlusses insbesondere von Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie von Frauen mit Migrationshintergrund ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel.

- Abbau der horizontalen Segregation in der Berufsausbildung

Ein Grundstein der Geschlechterungleichheit im Erwerbsleben ist die Segregation in traditionelle Frauen- und Männerberufe, da insbesondere viele der traditionellen Frauenberufe durch niedrige Einkommenschancen, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind. Die dominante Trennung in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ zementiert sowohl stereotype Geschlechterbilder als auch einseitige Berufsbilder, die der Berufsrealität oft wenig entsprechen. Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt hier die zentrale Weichenstellung dar. Die Erweiterung des Berufsspektrums, sowohl von jungen Frauen als auch von jungen Männern, in Abkehr von traditionellen Geschlechter- und Berufsbildern ist deshalb ein wichtiges Ziel im Hinblick auf die Gleichstellung.

Vor diesem Hintergrund ist je nach Ausrichtung und Zielgruppen eines Programms zu überlegen, welcher Beitrag zur Förderung der Gleichstellung in diesem Rahmen geleistet werden kann. So kann bspw. ein Programm, das die Ausbildungsförderung in innovativen und technologieorientierten Berufen zum Schwerpunkt hat, durch Maßnahmen zur verstärkten Integration von Frauen in diesem Bereich einen Beitrag zum Ziel „Abbau der horizontalen Segregation“ leisten. Das Ziel jedoch, insbesondere die Berufsausbildung von Frauen mit niedrigem Schulabschluss zu fördern, wird mit einem Programm, das auf Berufsbereiche mit höheren Einstiegsqualifikationen fokussiert, schwer zu realisieren sein.

In Programmen wiederum, die darauf abzielen, benachteiligte Jugendliche überhaupt an eine berufliche Ausbildung heranzuführen, kann die Einmündung in nicht-traditionelle Berufsausbildungen nicht unbedingt ein vorrangiges Ziel sein. Wie die Befunde zeigen, ist es für junge Frauen schwieriger, in männerdominierten Bereichen einen Ausbildungsplatz und anschließend eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle zu finden. Ein wichtiges Gleichstellungsziel ist hier, verstärkt auf die Teilnahme und einen erfolgreichen Berufsabschluss von jungen Frauen – mit niedrigem Schulabschluss oder aus spezifischen Zielgruppen wie Migrantinnen – hinzuwirken. Eine bestimmte Ausweitung des Berufsspektrums ist jedoch natürlich auch in diesem Kontext eine sinnvolle und zielführende Perspektive.

Beispiel A: Programm zur Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Im Programm A werden verschiedene Maßnahmen gefördert, die benachteiligte Jugendliche an eine duale Berufsausbildung heranführen. Als gleichstellungspolitisches Wirkungsziel wird die Förderung des Berufsabschlusses von Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss formuliert. Als Teilhabeziel soll deshalb der Frauenanteil an den Teilnehmenden um 10 Prozentpunkte über dem Anteil an den Schulabgängen ohne oder mit höchstens Hauptschulabschluss (42 Prozent) liegen.

Aus Vorgängerprogrammen ist bekannt, dass weibliche Teilnehmende seltener als männliche im Anschluss an die Maßnahmen eine Ausbildung aufnehmen können. Als Ergebnisziel wird deshalb formuliert, dass der Anteil der erfolgreichen Ausbildungsaufnahmen bei den Teilnehmerinnen mindestens so hoch sein soll wie bei den Teilnehmern.

Junge Migrantinnen haben – auch mit mittlerem Schulabschluss – die mit Abstand geringsten Chancen auf eine duale Ausbildung. Für diese Zielgruppe wird deshalb ein eigenes Budgetziel formuliert: 20 Prozent der Programmmittel, so das Ziel, sollen der Förderung der Berufsausbildung junger Frauen mit Migrationshintergrund zugutekommen, bspw. durch spezifische Projekte, die sich ausschließlich an diese Zielgruppe richten, sowie durch Begleitmaßnahmen, die die Integration dieser Zielgruppe in alle Projekte unterstützen (etwa durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit in der Teilnahmeakquise, Sensibilisierungsmaßnahmen für Unternehmen und Multiplikator/inn/en, spezifische Ansprechpersonen für die Zielgruppe, Kooperationen mit Mädchen- und Migrantinnenvereinen usw.).

Beispiel B: Programm zur Schaffung von Ausbildungsplätzen mit Schwerpunkt auf innovativen Berufsfeldern

Mit dem Programm B soll die Schaffung von Ausbildungsplätzen mit einem Schwerpunkt auf innovativen Berufsfeldern gefördert und Unternehmen bei der Besetzung der Ausbildungsplätze unterstützt werden. Die Erfahrung aus vorangegangenen Programmen hat gezeigt, dass ein Großteil der Projekte bisher in männlich dominierten Bereichen angesiedelt war und der Anteil der jungen Männer an den besetzten Ausbildungsplätzen demzufolge noch deutlich über ihrem ohnehin überdurchschnittlichen Anteil in der dualen Ausbildung lag.

Im Programm B werden als gleichstellungspolitische Wirkungsziele gesetzt, sowohl die Beteiligung von jungen Frauen in der dualen Ausbildung zu erhöhen als auch der horizontalen Segregation entgegenzuwirken. Ein höherer Frauenanteil an den besetzten Ausbildungsplätzen soll durch eine ausgewogenere Verteilung der Projekte auf verschiedene Branchen und Berufs-

felder erreicht werden. Dazu wird im Zuge der Programmplanung der Innovationsbegriff kritisch – über ein rein technologisches Verständnis hinaus – reflektiert und geöffnet, bspw. im Sinne von Innovation im Dienstleistungsbereich. Gleichzeitig sollen begleitende Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil in männlich dominierten Ausbildungsberufen zu erhöhen (bspw. Sensibilisierungsmaßnahmen für Schulen und Unternehmen, Gender-Trainings für Berater/innen in der Berufsorientierung und der Beratung von Unternehmen, Öffentlichkeitsarbeit, Schulung von Multiplikator/inn/en usw.).

Als Ergebnisziel wird zum einen ein Frauenanteil an den besetzten Ausbildungsplätzen von 10 Prozentpunkten über ihrem Anteil im dualen Ausbildungssystem (rd. 42 Prozent der Neuzugänge) festgelegt. Zum anderen soll der Frauenanteil an den besetzten Ausbildungsplätzen in überwiegend männlich geprägten Ausbildungsberufen (Männeranteil über 60 Prozent) um 5 Prozentpunkte über ihrem Anteil in diesen Berufen liegen.

Als Teilhabeziel soll versucht werden, die Anzahl der Projekte, die in ausgewogen oder überwiegend weiblich besetzten Berufsfeldern agieren, um die Hälfte gegenüber dem Vorgängerprogramm zu erhöhen.

Beispiel C: Programm zur Förderung regionaler Netzwerke und Kooperationsverbünde

Mit dem Programm C werden regionale Netzwerke und Kooperationsverbünde gefördert, die die verschiedenen Angebote des Übergangssystems besser aufeinander abstimmen und Initiativen zur Schließung von Lücken im regionalen Unterstützungsangebot anstoßen sollen. Als gleichstellungspolitisches Wirkungsziel wird formuliert, dass die Integration von benachteiligten jungen Frauen in die Berufsausbildung erhöht werden soll.

Als Ergebnisziel wird die Erstellung und Vereinbarung einer regionalen Gleichstellungsinitiative festgelegt, die auf einer Untersuchung der spezifischen regionalen Geschlechterstrukturen in der Berufsausbildung sowie einer genauen Analyse der regional vorhandenen Unterstützungsangebote im Hinblick auf die Beteiligung junger Frauen basieren muss.

Ein weiteres Ergebnisziel für Programm C ist die Erhöhung der Gender-Kompetenz der regionalen Akteurinnen und Akteure.

Das Vorhandensein regionaler Gleichstellungsinitiativen in den geförderten Regionen bzw. Verbänden als Ergebnis des Programms ist dokumentier- und nachweisbar. Die Erhöhung der Gender-Kompetenz lässt sich jedoch nicht einfach messen. Deshalb wird im Programm festgeschrieben, dass entsprechende Aktivitäten nachzuweisen sind, wie bspw. die Durchführung von Workshops, Beratung, Studien und Veranstaltungen sowie das Bereitstellen von Informationsmaterialien zum Thema Gleichstellung in der Berufsausbildung. Außerdem wird als Anforderung festgelegt, dass regionale Gleichstellungseinrichtungen als vollwertige Mitglieder in die geförderten Netzwerke und Verbünde einbezogen werden müssen.

4 FAZIT

Jedes Programm und jedes Projekt hat Auswirkungen auf die Gleichstellungssituation von Frauen und Männern. Ein bewusster Umgang mit dieser Dimension von Gleichstellung ist notwendig, um ungewollte problematische Effekte auf die Lebenslagen von Frauen und Männern bzw. die Gleichstellungssituation zu vermeiden. Die Formulierung möglichst konkreter Ziele und Benchmarks ist hierzu Voraussetzung. Gleichzeitig unterstützen sie die allgemeine Zielerreichung und erhöhen die fachliche Dimension, da weitere Daten, Zahlen und Informationen in die Programm- und Projektsteuerung einfließen.

5 MATERIALIEN

Arbeitshilfen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Auf der Website der Agentur für Gleichstellung im ESF gibt es eine Materialsammlung, in der eine Auswahl an Methoden und Instrumenten sowie Berichten und Studien rund um das Thema „Gender Mainstreaming im ESF“ zur Verfügung steht.

↪ Link zur Materialsammlung: <http://www.esf-gleichstellung.de/materialsammlung.html>

Auch alle Arbeitshilfen der Agentur für Gleichstellung im ESF sind auf der Website als Download verfügbar:

- Erläuterung zur Anwendung von Methoden und Instrumenten
- Einführung in die Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Gender Mainstreaming in Programmen
- Leitfaden zur Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung in Programmen
- Gender Mainstreaming in Projekten
- Erläuterungen zu Begriffen und Konzepten der Arbeitsmarktstatistik: „Ein Wegweiser durch den Begriffdschungel aus gleichstellungspolitischer Perspektive“

↪ Link zur Downloadseite: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>

Fachexpertisen zu Themenschwerpunkten des ESF

Die Agentur für Gleichstellung im ESF verfasst zu ausgewählten Schwerpunktbereichen des ESF Expertisen, die die Gender-Aspekte in dem jeweiligen Handlungsfeld beleuchten. Die Expertisen stehen auf der Website als Download zur Verfügung:

- Gender-Aspekte in der Existenzgründung
- Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf
- Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten
- Gender-Aspekte in der betriebliche Weiterbildung
- Gender-Aspekte in der Altenpflege
- Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern

↪ Link zur Downloadseite: <http://www.esf-gleichstellung.de/143.html>

Außerdem findet sich im Bereich „Daten und Fakten“ eine Sammlung an geschlechterdifferenzierten Informations- und Datenquellen zu den Zielgruppen des ESF.

↪ Link zu „Daten & Fakten“: <http://www.esf-gleichstellung.de/94.html>

Impressum

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorinnen: Regina Frey und Irene Pimminger

Berlin, Februar 2012

Lektorat: Stefanie Auf dem Berge

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt.
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der
Herausgeberin, der Autorinnen, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.