

Natter, Monika

Research Report

Gender Mainstreaming im Rahmen der ESF-Ziel-3-Aktivitäten: Ergebnisse aus Österreich, Deutschland und dem Vereinigten Königreich

AMS info, No. 63

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Natter, Monika (2003) : Gender Mainstreaming im Rahmen der ESF-Ziel-3-Aktivitäten: Ergebnisse aus Österreich, Deutschland und dem Vereinigten Königreich, AMS info, No. 63, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98022>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gender Mainstreaming im Rahmen der ESF-Ziel-3-Aktivitäten

Ergebnisse aus Österreich, Deutschland
und dem Vereinigten Königreich

Die Programmplanungsdokumente für das Ziel 3 des ESF und die Nationalen Aktionspläne (NAP) für Beschäftigung bildeten die Grundlage, auf der die ÖSB-Unternehmensberatung GmbH im Auftrag des AMS Österreich ihre Recherche, die im Jahr 2003 abgeschlossen wurde, aufsetzte. Die programmatische Ausrichtung und die darauf aufgebauten Strategien und Maßnahmen im Bereich der Implementierung von Gender Mainstreaming sollten untersucht werden, und zwar unter Berücksichtigung der Übertragbarkeit einzelner Maßnahmen, Instrumente oder Tools. Dabei wurden die jeweiligen Zuständigkeiten und Implementierungsstrukturen herausgearbeitet. Das Ziel, Impulse für die Reflexion und Weiterentwicklung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes des AMS im Rahmen der ESF-Umsetzung (und darüber hinausgehend) zu liefern, wurde sowohl anhand einzelner Maßnahmen und Praxisbeispiele als auch durch die Darstellung unterschiedlicher institutioneller und struktureller Verankerungen skizziert.

1. AMS Österreich

Mit dem Vertrag von Amsterdam (Artikel 2 und 3) wurde 1998 die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer Gemeinschaftsaufgabe erklärt und die Dimension der Gleichstellung für alle Politikbereiche der EU festgelegt. In den Beschäftigungspolitischen Leitlinien (Grundlage für die einzelnen NAP) und der Strukturfondsverordnung sind die »(...) durchgängige Verwirklichung der Chancengleichheit (Gender Mainstreaming)« und die ergänzenden frauenfördernden Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten festgelegt. Für alle Mitgliedstaaten ist der Ansatz des Gender Mainstreaming verbindlich.

Das AMS hat sich als eine der ersten Institutionen in Österreich mit den Vorgaben der Europäischen Kommission zur Berücksichtigung der Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie des Gender Mainstreaming auseinandergesetzt. Insbesondere im Zusammenhang mit

dem ESF ist das AMS als Endbegünstigter zur Implementierung der Gender-Mainstreaming-Strategie verpflichtet.

Aufbauend auf entsprechenden Grundlagen (die Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist Bestandteil der Unternehmenspolitik seit 1995) und bereits bestehenden Strukturen (Arbeitsmarktpolitik für Frauen mit Frauenreferentinnen auf allen Organisationsebenen) wurde Gender Mainstreaming darüber hinaus zu einer verbindlichen Strategie des AMS erklärt, die seit 2000 schrittweise in die Gesamtorganisation eingeführt wird.

1.1 Implementierung von Gender Mainstreaming im AMS – Stand der Umsetzung

Im Längerfristigen Plan des AMS 2002–2004 finden sowohl die Europäischen Strategien der Beschäftigungspolitik (Beschäftigungspolitische Leitlinien, ESF) als auch die nationalen Strategien (NAP, arbeitsmarktpolitische Vorgaben des BMWA) ihren Niederschlag.

Alle Leitbilddimensionen des Längerfristigen Planes beinhalten ein Gleichstellungsziel. Darüber hinaus wurde in der Leitbilddimension 4 die Förderung der Chancengleichheit nochmals explizit verankert.

In den Arbeitsmarktpolitischen Zielen für 2002 wurde die Chancengleichheit von Frauen und Männern als übergreifende Zieldimension definiert. Im Sinne des Gender Mainstreaming werden die personenbezogenen Indikatoren konsequent getrennt dargestellt und mit den Landesgeschäftsstellen auch getrennt vereinbart. Zusätzlich wurde ein eigenes Ziel formuliert, das auf die strukturelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aufgrund schlechter Qualifikationsvoraussetzungen fokussiert. Im Zielplanungsprozeß 2003 wurde eine gleichstellungsorientierte Vorgangsweise bei der Erstellung der Arbeitsprogramme der Länder eingeführt. Der Frauenanteil bei den Fördermaßnahmen wird mit dem Budgetcontrolling abgebildet.

In der Überarbeitung der Richtlinien (im Zuge der Qualitätssicherung) konnte die Strategie des Gender Mainstreaming erfolgreich implementiert werden, so z.B.:

- In der *Richtlinie zur Erstellung von Richtlinien* wurde eine gleichstellungsorientierte Vorgangsweise bei der Verfassung neuer Richtlinien festgelegt.
- In der *Richtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen*, Übertragsverfahren (FBM1) werden unternehmens- und maßnahmenbezogene Gender-Aspekte als wichtige Bewertungskriterien für die Auswahl und die Beauftragung von Bildungsträgern definiert.
- In der *Richtlinie Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose* wurde durch Entkoppelung der Teilnahme vom Leistungsbezug sowie durch eine höhere Förderung für den Qualifizierungsbedarf von Frauen Gender Mainstreaming implementiert.

1.2 Situation in den Bundesländern – Beispiele

Aus einer Umfrage bei den Landesgeschäftsstellen des AMS geht deutlich hervor, daß bereits erste Erfolge in der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming in den Landesgeschäftsstellen verbucht werden können. Über die Umsetzung der bundesweiten Vorgaben hinaus gibt es in den einzelnen Landesgeschäftsstellen unterschiedliche Aktivitäten und Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Zur Sensibilisierung werden – neben eigenen Gender-Mainstreaming-Informationsblättern, der Formulierung von Schwerpunktthemen zu Gender Mainstreaming innerhalb bereits bestehender Periodika sowie in Intranet- und Internetbeiträgen – auch Workshops, Seminare und andere Veranstaltungen durchgeführt. Vorrangiges Ziel der Workshops für Führungskräfte ist es, eine Basisqualifizierung für gleichstellungsorientiertes Handeln zu vermitteln. In einigen Bundesländern wurden Austausch- und Vernetzungsplattformen geschaffen, um die Strategie des Gender Mainstreaming unter den relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteuren breiter zu streuen und sichtbarer zu machen. Eine wichtige Rolle in der Umsetzung von Gender Mainstreaming kommt den Frauenreferentinnen zu. Sie bilden häufig eine Schnittstelle sowohl zur Führungsebene als auch zu den einzelnen MitarbeiterInnen.

Außerdem wurde beispielsweise im Burgenland ein Pilotprojekt zum Gender-Mainstreaming-Assessment durchgeführt. Besonderes Augenmerk wird dem Gender-Aspekt etwa in der Steiermark bei der gezielten IT-Qualifizierung von Arbeitslosen und der Unterstützung der Besetzung von Arbeitsplätzen im technisch-handwerklichen Bereich durch Qualifizierung geschenkt. Salzburg legt besonderen Wert auf Berufsorientierung/Berufsvorbereitung für Frauen im Hinblick auf technische Berufe, während die Steuerung der Berufswahlprozesse in Vorarlberg eine wesentliche Rolle spielt. In Tirol gibt es eine gezielte Informationskampagne für karenzierte MitarbeiterInnen.

Um die unterschiedlichen Aktivitäten zusammenzuführen, wurde zur weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming im AMS ein Projektkonzept ausgearbeitet, das die systematische Einbindung aller Fachbereiche vorsieht. Auf Basis inhaltlicher Schwerpunkte soll Gender Mainstreaming 2003/2004 als verbindliches Handlungsprinzip in die Aufga-

ben der Landesgeschäftsstellen integriert werden, in weiterer Folge soll dann die RGS-Ebene miteinbezogen werden.

2. Deutschland

In Deutschland läßt sich eine hohe Übereinstimmung auf Ebene der arbeitsmarktpolitischen Grundlagen (Einheitliches Programmplanungsdokument für das Ziel 3 – EPPD, Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung – NAP) mit den österreichischen Dokumenten feststellen. Es gibt eine enge Koppelung zwischen NAP und EPPD.

Unterschiedlich jedoch ist die Abwicklungsstruktur in den beiden Ländern. Wo in Österreich zusätzlich zum AMS verschiedene Ministerien für die Abwicklung der Ziel-3-Maßnahmen verantwortlich sind, liegen in Deutschland die ESF-Zuständigkeiten neben der Bundesanstalt für Arbeit und einzelnen Ministerien vor allem auch bei den Bundesländern.

In der Aufgabenwahrnehmung der Niedersächsischen Landesverwaltung beispielsweise ist Gender Mainstreaming seit 1999 verankert. Umsetzungsinstrument ist das sogenannte 6-Schritte-Modell, das von Karin Tondorf entwickelt wurde:

1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele;
2. Analyse der Probleme und der Betroffenen;
3. Entwicklung von Optionen;
4. Entwicklung eines Lösungsvorschlages;
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung;
6. Erfolgskontrolle und Evaluierung.

Im Ziel 3 wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern in quantitativer und qualitativer Hinsicht gefördert; Projektträger als Endbegünstigte werden durch die Förderrichtlinien auf Gender Mainstreaming verpflichtet. Einzelne Programme enthalten Vorschriften, wonach Frauen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe Berücksichtigung finden sollen. Qualitativ wird durch die Gestaltung von Förderbedingungen und die Formulierung von Qualifizierungsinhalten den jeweiligen Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung getragen.

Im Gegensatz zu Österreich werden in Deutschland in den frauenspezifischen Interventionen im Ziel 3 auch die Existenzgründung durch Frauen, Konzepte zur Berufsentwicklung in KMU und im öffentlichen Dienst (um die vertikale Segregation abzubauen, d.h. Förderung von Frauen in Führungspositionen), Maßnahmen für ältere Frauen sowie Schulungen von Personalverantwortlichen und UnternehmensleiterInnen mit dem Fokus einer betrieblichen Frauenförderung durchgeführt.

In der Konstituierung einer interministeriellen Arbeitsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming besteht eine Analogie zu Österreich. Gender Mainstreaming soll nicht nur in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik berücksichtigt werden. In Deutschland wurde mit einem Beschluß des Bundeskabinetts die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundes-

regierung aufgenommen. Kernstücke waren die Organisation einer bundesweiten Tagung sowie die Durchführung von 30 zweitägigen Seminaren in allen Bundesländern für ESF-Verantwortliche und VertreterInnen von Trägerorganisationen.

Es hat sich gezeigt, daß die vom AMS eingesetzten bzw. von der österreichischen Gender-Mainstreaming-Koordinationsstelle zur Verfügung gestellten Arbeitsmaterialien (Leitfäden, Checklisten etc.) und Ansätze im internationalen Vergleich sehr gut abschneiden. Die Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming bei Förderanträgen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird in unterschiedlicher Qualität umgesetzt. Gerade mit dem Bewertungsverfahren, wie es beispielsweise in der AMS-Richtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen (FBM 1) verankert ist, wird dem AMS Österreich von deutscher Seite durchaus eine Vorreiterrolle attestiert.

3. Vereinigtes Königreich

Im Vereinigten Königreich gibt es eine lange Tradition der Chancengleichheitspolitik, der Zugang ist breiter als jener der Europäischen Kommission. Unter Gleichstellung wird nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter verstanden, sondern auch die Gleichstellung verschiedener Gruppen in der Gesellschaft, wie beispielsweise zwischen ethnischen Gruppen oder zwischen Menschen mit und ohne Behinderung.

Die Struktur der arbeitsmarktpolitischen Grundlagendokumente im Vereinigten Königreich unterscheidet sich deutlich von der Österreichs. Im Ziel 3 gibt es drei regionale Programmplanungsdokumente (England mit Gibraltar, Schottland, Wales), wobei der Rahmen der jeweiligen Dokumente im Gemeinschaftlichen Förderkonzept für Großbritannien festgelegt ist. Für Nordirland wurde ein eigenes Ziel-3-Programm erstellt.

Ausgehend von den Evaluierungsergebnissen der letzten Förderperiode liegt der Verankerung der Chancengleichheit im Gemeinschaftlichen Förderkonzept zum Ziel 3 folgender Ansatz zugrunde:

- Die Chancengleichheit soll nicht nur frauenbezogen sein.
- Innerhalb der Zielgruppe der Frauen sollen die Mittel besonders benachteiligten Gruppen zugute kommen (Alleinerzieherinnen, niedrigqualifizierte Frauen etc.).

Die Erstellung eines Mainstreaming-Aktionsplanes, auf dem die Aktionspläne für England, Schottland und Wales aufbauen, ist ein zentrales Strategieelement der Chancengleichheit im Ziel 3. Außerdem wird in der »Evaluation Standing Group« eine Evaluierungsstrategie für das Vereinigte Königreich entwickelt. Alle Daten sollen getrennt nach Geschlecht erhoben und geeignete Verbindungen zum EQUAL-Programm hergestellt werden. Die Förderung von Chancengleichheit in den Strukturfondsprogrammen erfordert einen entsprechenden institutionellen Rahmen. Demzufolge werden in England, Schottland und Wales unterschiedliche Strukturen und Prozesse zur Umsetzung von effektivem Mainstreaming der Chancengleichheit implementiert.

3.1 England

Das Department for Work and Pension (zuständig sowohl für Ziel-3-GB als auch Ziel-3-England) hat für das Ziel 3 einen Chancengleichheitsausschuß eingerichtet, der dem Ziel-3-Begleitausschuß und dem EQUAL-Ausschuß berichtet. Seine Hauptaufgaben bestehen einerseits darin, die Chancengleichheitsstrategie zu begleiten und zu überwachen, andererseits soll er Fragestellungen behandeln, die sich aus der Umsetzung der Chancengleichheitsstrategie bzw. aus dem EQUAL-Programm ergeben.

Die ESF-Abteilung hat eine Trainingsstrategie für in der Projektauswahl tätige Personen und andere in die ESF-Abwicklung involvierte Entscheidungsverantwortliche entwickelt, die in den in die Programmabwicklung involvierten Regionen durchgeführt wird. Dazu zählen beispielsweise Workshops, die eine stärkere Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten in den Antragsformularen und den Auswahlkriterien zum Ziel haben.

3.2 Schottland

In Schottland gibt es ein Forum für Chancengleichheit in den Strukturfondsprogrammen. Dort wurde u.a. eine Trainings- und Sensibilisierungsstrategie entwickelt. Weitere Aufgaben dieses Forums sind das Monitoring der Chancengleichheit insbesondere im Rahmen der jährlichen Umsetzungsberichte und die Dokumentation chancengleichheitsbezogener Daten.

3.3 Wales

Als wichtiger Impuls in der Umsetzung der Chancengleichheitspolitik wird die Anfang 2002 eingesetzte Chancengleichheitsbeauftragte im Welsh European Funding Office (WEFO) gewertet. Ihr Arbeitsprogramm umfaßt folgende Schwerpunkte:

- Orientierung/Beratung in der Projektentwicklung für Mitglieder der Partnerschaften und WEFO-MitarbeiterInnen;
- Identifizierung/Verbreitung von Good Practice;
- Training/Unterstützung von WEFO-MitarbeiterInnen im Hinblick auf Projektbewertung und Projektauswahl sowie
- Unterstützung der Partnerschaften.

3.4 Tools und Unterstützungsmaßnahmen

Zwei-Phasen-Toolkit

In Schottland wurde ein Zwei-Phasen-Toolkit (Planerstellung, Umsetzung) zur Implementierung von Gender Mainstreaming für den gesamten Programmzyklus mit dem Ziel entwickelt, sowohl den verantwortlichen Stellen auf nationaler Ebene als auch den ProgrammanagerInnen und Projektverantwortlichen bei den Projektträgern praktische Instrumente hinsichtlich der Berücksichtigung der Chancengleichheit zu liefern.

Phase 1: Planerstellung – Aktionsplan

- Erstellung eines Aktionsplanes zur Berücksichtigung der Chancengleichheit bei der Vorbereitung und Entwicklung des Programmes, zur Information von Projektträgern, bei der Projektbewertung und Projektauswahl, im

- Projektmonitoring und bei der Evaluierung;
- Checkliste bezüglich notwendiger Daten auf Regionalebene;
- Gender Impact Assessment: GIA- bzw. SMART-Methode (vgl. AMS info 27);
- Matrix, mit Hilfe derer dargestellt werden soll, inwieweit die Maßnahmen im Rahmen der unterschiedlichen Prioritäten des Programmes zur Verwirklichung der Chancengleichheit beitragen.

Phase 2: Umsetzung

- Institutioneller Rahmen: Checkliste zur Überprüfung der Anzahl der anwesenden Frauen in den Programmausschüssen, spezielle Trainings, Einsetzen einer/eines Chancengleichheitsbeauftragten bzw. einer Gruppe etc;
- Projektentwicklung, Projektbewertung und Projektauswahl: Checkliste zu speziellen Trainings, Gender-Audits bzw. strukturierte Fragebögen für Antragsteller, Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Methoden der Projektauswahl und Projektbewertung;
- Monitoring und Evaluierung: Checkliste zur Verankerung des Monitoring in den Programmplanungsdokumenten, Trainings zur Evaluierung der Chancengleichheit für alle in die Programmplanung, das Monitoring und die Evaluierung involvierten Personen, Studien zu Gender-Themen etc;

- Maßnahmen für Projektträger: Checkliste zu Gender-Trainings für Entscheidungsverantwortliche, Gender-Audits, Generierung von Daten in gender-disaggregierter Form etc.

Eine weiterführende Version des Toolkit, die als praktischer Leitfaden für Antragsteller und Projektträger dienen soll, ist in Arbeit.

Formular für Chancengleichheitsmonitoring auf Projektebene

Das im Sinne eines Self-Assessment konzipierte Formular basiert auf zwei Grundfragen:

- In welchem Ausmaß sind Gleichstellungsdynamiken im Projektdesign, der Projektumsetzung und in der Evaluierung berücksichtigt?
- In welchem Ausmaß gibt es in den am Projekt beteiligten Organisationen geeignete Prozesse zur Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung, Monitoring und Evaluierungspraktiken?

Im Rahmen von Projektbesuchen wird die Umsetzung der Chancengleichheitsstrategien der Projekte überprüft. Dort, wo sich Lücken abzeichnen, werden die Projektträger bei der Entwicklung entsprechender Maßnahmen unterstützt.

Anschrift der Auftragnehmer:
ÖSB – Unternehmensberatung GmbH
 Meldemannstraße 12–14, A-1200 Wien
 Tel.: +43/1/331 68, Fax: +43/1/331 68-101
 E-Mail: info@oesb.at
 Homepage: www.oesb.at

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

<http://www.ams.or.at>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln bei Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen
 € 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können bei Communicatio gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme. Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: verlag@communicatio.cc

P. b. b.
 Verlagspostamt 1200, 02Z030691M