

Maria Lauxen-Ulbrich / Alice Guyot / Stefan Berwing / René Leicht

**Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds
in Baden-Württemberg
Projektbeschreibung**

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (2007)



DIESES VORHABEN WIRD VON DER
EUROPÄISCHEN UNION UND VOM
LAND BADEN-WÜRTTEMBERG
KOFINANZIERT:



Ministerium für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg

 **Innovation GmbH**

Projektbeschreibung:

Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim wurde vom Sozialministerium des Landes Baden-Württemberg, der Europäischen Union und proInnovation GmbH (im Rahmen des Coaching Begleitprojekts „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“) beauftragt, das Erstprojekt (Laufzeit 06/05 bis 12/06):

„Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg: Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse in ausgewählten Regionen“

sowie das Folgeprojekt (Laufzeit 01/07 bis 09/08):

„Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse für die (Arbeits-)Kreise Baden-Württembergs“

durchzuführen. Am Erstprojekt hatten sich vier ESF-Arbeitskreise und zwar Karlsruhe, Mannheim und Ravensburg als Modellregionen beteiligt. Der ESF-Arbeitskreis Heidelberg kam während der Projektlaufzeit hinzu.

Für die Modellarbeitskreise Heidelberg, Mannheim, Karlsruhe und Ravensburg steht ein umfangreiches Ergebnispaket zur Verfügung. Dieses wurde auf Grundlage der Datenanalysen und in intensiver Rückkoppelung mit der proInnovation GmbH und der Geschäftsführung der ESF-Arbeitskreise zur Vorlage in den Arbeitskreisen zusammengestellt. Zwischen Juni und Oktober 2007 wurden die Ergebnisse in den Arbeitskreisen präsentiert. Das Ergebnispaket für die Modellarbeitskreise enthält die Präsentationsunterlagen, eine Stärken-Schwächen-Analyse, in der auszugsweise Indikatoren und auffällige Stärken und Schwächen (auch in vergleichender Sicht) aufgelistet sind sowie einen Tabellenband mit aufbereiteten Daten.

Darüber hinaus wird für den Landkreis Ravensburg ein Tabellenband bereitgestellt, der die Besonderheiten in den einzelnen Gemeinden nach Siedlungsstrukturtypen berücksichtigt. Dieses umfassende Ergebnispaket wird durch Empfehlungen für eine Arbeitskreisstrategie ergänzt, die vom ifm (Universität Mannheim) in Kooperation mit der proInnovation GmbH entwickelt wurden. Die Empfehlungen für Ravensburg resultieren aus den Ergebnissen der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsmarktanalyse und sind mit den Zielbereichen des Operationellen Programms abgestimmt.

Im Rahmen des Folgeprojektes werden für alle 44 Stadt- und Landkreise Tabellenbände angeboten, die einen Einblick in die Ergebnisse der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsmarktanalyse innerhalb der Regionen geben.

Zur Handhabung der Tabellenbände wird den ESF-Arbeitskreisen allerdings zum besseren Verständnis dringend empfohlen, bei der Durchsicht der Ergebnisse für ihren jeweiligen Kreis die Ergebnispakete aus den Modellarbeitskreisen hinzu zu ziehen, um die „nackten Zahlen“ interpretieren und in den Gesamtkontext der Genderproblematik stellen zu können.

Hintergrund und Zweck des Projektes

Obwohl Frauen in Baden-Württemberg knapp über die Hälfte (51%) der Bevölkerung und mittlerweile auch nahezu die Hälfte aller Erwerbstätigen (45%) stellen, lassen sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten insbesondere am Arbeitsmarkt bspw. in Bezug auf Beschäftigungs-, Einkommens- und Aufstiegschancen, die Entlohnung oder die Teilhabe an

Weiterbildung sowie an vielen anderen Stellen konstatieren. Die Lebens- und Erwerbsverläufe sowie die beruflichen Positionen von Frauen und Männern unterscheiden sich deutlich voneinander.

So sind Teilzeitarbeit und Minijobs klare Frauendomänen. Darüber hinaus sind Frauen häufiger als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Trotz höherer Schulabschlüsse in jüngeren Kohorten haben Frauen schlechtere Möglichkeiten der Qualifikationsverwertung. Und obwohl Frauen nach wie vor unter den Beschäftigten schlechter qualifiziert sind als Männer, liegt ihre Weiterbildungsbeteiligung deutlich unter der von Männern. Zudem sind Frauen in Führungspositionen und unter Selbständigen und ExistenzgründerInnen unterrepräsentiert. Frauen und Männer konzentrieren sich auf unterschiedliche Wirtschaftszweige und Berufe und es gibt gravierende Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer Familienphase bleibt weitgehend Frauensache. Obwohl Frauen nach wie vor stärker von Ungleichheiten betroffen sind, sind – entgegen mancher Auffassung – auch Männer in einigen Bereichen benachteiligt.

Erhöhter Stellenwert von Gleichstellung in der neuen Förderperiode

In der nächsten Förderperiode wird der Gleichstellung von Frauen und Männern ein erhöhter Stellenwert zukommen. Dies ergibt sich aus gleichstellungspolitischen Zielen in der Wirtschafts- Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU und ihrer Mitgliedsländer, deren Inhalte den Rahmen für die neue Förderperiode im ESF bilden.¹ Seit 1997 (Vertrag von Amsterdam) ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung von Geschlechterungleichheiten in Artikel 2 und 3 des EG-Vertrages fest verankert. Darüber hinaus wurde auf dem Sondergipfel der Staats- und Regierungschefs in Lissabon (2002) ein besonderer Schwerpunkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gelegt und eine Frauenbeschäftigungsquote von 60% bis 2010 vorgegeben.² Der „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ legt sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen fest: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern; Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen; Beseitigung aller Formen geschlechtsbezogener Gewalt; Beseitigung von Geschlechterstereotypen; Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik (EU KOM 2006).³

Von rechtlichen Verpflichtungen einmal abgesehen, ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auch aus anderen Gründen entscheidend: Mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels und auf den in vielen Bereichen erkennbaren Fachkräftemangel

¹ In der Handreichung „Wie alles mit allem zusammenhängt“ (Juni 2007), herausgegeben von der proInnovation GmbH, wird der politische Rahmen, in den Projektförderungen eingebettet sind, näher erläutert und es werden die Zusammenhänge zwischen Gleichstellungspolitik, der Europäischen Beschäftigungsstrategie und den übrigen Politikfeldern dargestellt. Die politischen Zusammenhänge werden außerdem im Operationellen Programm ab S. 42ff. erläutert.

² Vgl. Ministerium für Soziales Baden-Württemberg (2007): Europäischer Sozialfonds (ESF) Operationelles Programm „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in Baden-Württemberg 2007-2013“ Stand: 30. August 2007, S.12ff. Im Folgenden wird Operationelles Programm mit „OP“ abgekürzt.

³ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (EU KOM 2006, 92 endgültig): Ein Fahrplan für die Gleichstellung der von Frauen und Männern 2006-2010. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.

ist es nicht nur aus gesellschaftlicher, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht dringend erforderlich, alle auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Ressourcen optimal auszuschöpfen. Dies wird nur dann gelingen, wenn auch die Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt systematisch angegangen und durch entsprechende Maßnahmen behoben werden.

Entwicklung einer Arbeitskreisstrategie

Damit die ESF-Arbeitskreise in die Lage versetzt werden, eine „Arbeitskreisstrategie“ bzw. Förderschwerpunkte zu entwickeln, die zu einer geschlechtersensiblen Ausgestaltung von Projekten führen, bedarf es detaillierter Informationen über die Beschaffenheit der regionalen Arbeitsmärkte. Den Arbeitskreisen soll vermittelt werden, welche Indikatoren und Daten zur Beurteilung der Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und wie und woher künftig u.U. eigenständig Daten beschafft werden können. Mit der Durchführung des Projekts werden natürlich gleichzeitig auch die Ergebnisse der geschlechterdifferenzierenden regionalen Arbeitsmarktanalysen zur Verfügung gestellt. Aufgabe ist es, die Daten in den Kontext der Gender-Problematik zu stellen und hierdurch grundlegenden Handlungsbedarf sichtbar zu machen, um Probleme auf den lokalen Arbeitsmärkten gezielt angehen zu können.

Um Daten richtig interpretieren zu können, ist es nicht ausreichend, nur „Köpfe zu zählen“, sondern es müssen Zusammenhänge zwischen verschiedenen Bereichen hergestellt werden, die oftmals nicht offenkundig sind. So reicht es beispielsweise nicht aus, allein das Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern darzustellen ohne das zugrunde liegende geleistete Arbeitsvolumen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Darüber hinaus müssen die hohe Nichterwerbstätigkeit von Frauen, Einkommensunterschiede und unterschiedliche Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern im Gesamtkontext betrachtet werden

Aus diesem Grund wurden im Rahmen des Projektes „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse für die (Arbeits-)Kreise Baden- Württembergs“ aussagekräftige Daten und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken zur Struktur und Beschaffenheit des Arbeitsmarktes aufbereitet. Für die ESF-Modellarbeitskreise Mannheim, Karlsruhe und Ravensburg und zudem für Heidelberg wurden die Ergebnisse darüber hinaus bewertet und interpretiert. Für den Landkreis Ravensburg wurde zudem in Zusammenarbeit mit der proInnovation GmbH ein Empfehlungskatalog für Maßnahmen zusammengestellt, da aus den Ergebnissen unmittelbar Handlungsempfehlungen zur Entwicklung einer Arbeitskreisstrategie abgeleitet werden können.

Zur Handhabung der Tabellenbände wird den ESF-Arbeitskreisen zum besseren Verständnis dringend empfohlen, bei der Durchsicht der Ergebnisse für ihren jeweiligen Kreis die Ergebnispakete aus den Modellarbeitskreisen hinzu zu ziehen, um die „nackten Zahlen“ interpretieren und in den Gesamtkontext der Genderproblematik stellen zu können.