

**Von der Region lernen –
In der Region lernen-
Eine Lernende Region:
VIEL**

Projekt im Rahmen des BMBF Programms:
„Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“
Planungsphase –Vorhaben 01NB0121

Projektträger: Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen e.V. (reson)
Gefördert von BMBF und Europäischer Union

Aber bitte mit Gender!

Gender Mainstreaming in Förderprogrammen
dargestellt am Projekt VIEL

von Birgit Bostelmann

Braunschweig, August 2002

INHALTSVERZEICHNIS

1	GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	2
1.1	POLITISCHER AUFTRAG	2
1.2	STRATEGIEN	2
1.3	GENDER MAINSTREAMING	2
1.4	INTERVENTIONSBEREICHE IN FÖRDERPROGRAMMEN	3
1.4.1	PLANUNGSPHASE	3
1.4.1.1	Einbeziehung von Akteurinnen und Akteuren	4
1.4.1.2	Analyse des Problems	4
1.4.1.3	Formulierung von Zielen	4
1.4.1.4	Entwicklung von Strategien	5
1.4.1.5	Festlegung von Indikatoren für die Begleitung und Bewertung	5
1.4.2	DURCHFÜHRUNGSPHASE	5
1.4.3	EVALUIERUNG	6
1.5	ZUSAMMENFASSUNG	6
2	GENDER MAINSTREAMING IM PROJEKT VIEL	7
2.1	PLANUNGSPHASE	7
2.1.1	ANTRAG FÜR DIE PLANUNGSPHASE	7
2.1.2	MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG	7
2.2	ANTRAG FÜR DIE DURCHFÜHRUNGSPHASE	8
2.2.1	PROBLEMANALYSE UND ZIELFORMULIERUNG	9
2.2.2	INDIKATOREN FÜR DIE BEGLEITUNG UND BEWERTUNG	9
2.3	QUERSCHNITTSAUFGABEN UND TEILVORHABEN DES PROJEKTS VIEL	10
2.3.1	REGIONALE BILDUNGSKONFERENZ	10
2.3.2	AUFBAU VIEL-SERVER	12
2.3.3	ARBEITSSTELLE METHODENKOMPETENZ FÜR SELBSTGESTEUERTES LERNEN	12
2.3.3.1	Entwicklung eines integrierten Lernortes Öffentliche Bibliothek/Volkshochschule	13
2.3.3.2	Frauen nehmen ihr Lernen selbst in die Hand	14
2.3.3.3	Gedächtnissprechstunden in Braunschweig und in der Region	14
2.3.3.4	Profiling für Jugendliche zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung	14
2.3.3.5	Zukunftsfähige Bildung in ökologischen Handlungsfeldern	14
2.3.4	INTERMEDIÄRES MANAGEMENT	14
2.3.4.1	Lernen zwischen Jung und Alt	15
2.3.4.2	Lernen zwischen den Kulturen	15
2.3.5	WEITERBILDUNG IN UND FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN (KMU)	16
2.3.5.1	Auditierung und kontinuierliche Weiterbildung in KMUs	16
2.3.5.2	Transparenz des Weiterbildungsangebotes und Integration in Maßnahmen	16
2.3.5.3	Konzeption innovativer Weiterbildungskonzepte	16
2.4	ZUSAMMENFASSUNG	17

Anlage 1

Gender Mainstreaming-Methode: die vier Gender Mainstreaming-Schritte

1 Gleichstellung von Frauen und Männern

Im folgenden Kapitel werden die politischen Grundlagen und Strategien der Gleichstellungspolitik dargestellt. Ferner wird die Strategie des Gender Mainstreaming, ihre Bedeutung in Förderprogrammen sowie ihre Interventionsmöglichkeiten beschrieben.

1.1 Politischer Auftrag

Die Weltfrauenkonferenz von 1985 in Nairobi bewirkte, dass die Kommission der Vereinten Nationen ihre Mitgliedsstaaten aufforderte, ein umfassendes Konzept für die Gleichstellung der Frau zu entwickeln.¹

Das Ziel der Gleichberechtigung wurde auf europäischer Ebene 1999 festgeschrieben im Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union (Vertrag von Maastricht). Der Artikel 3, Absatz 2, lautet: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

In der Bundesrepublik Deutschland wurde 1994 das Grundgesetz geändert. Der Artikel 3, Absatz 2, heißt seitdem folgendermaßen: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Durch die Hinzufügung des zweiten Satzes verpflichtet sich der Staat nunmehr, bestehende Nachteile zwischen Männern und Frauen abzubauen.

1.2 Strategien

Maßnahmen zur Frauenförderung sind bekannte Strategien zur Durchsetzung der Gleichberechtigung. Frauenfördermaßnahmen

- richten sich an Frauen,
- zielen auf den Abbau bestehender Benachteiligungen,
- unterstützen in besonderen Problemlagen.

Einzelne Frauenfördermaßnahmen können unmittelbar viel bewirken. Zur langfristigen strukturellen Veränderung des ungleichen Geschlechterverhältnisses in unserer Gesellschaft ist diese Strategie jedoch ungenügend.

Aus dieser Erkenntnis heraus ist die Strategie des Gender Mainstreaming entwickelt worden. Gender Mainstreaming bedeutet, dass in alle Politikbereiche, Projekte, Förderprogramm usw. eine geschlechtsdifferenzierte Perspektive integriert wird. Gender Mainstreaming ist jedoch nicht als Ersatz, sondern als eine Ergänzung zu Frauenfördermaßnahmen zu verstehen.

1.3 Gender Mainstreaming

Im Englischen wird sprachlich unterschieden zwischen „sex“, dem biologischen Geschlecht, und „gender“, dem sozialen Geschlecht. Mit Gender sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, d.h. die Vorstellungen darüber, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. „Mainstreaming“ heißt direkt übersetzt „in den Hauptstrom bringen“.

Gender Mainstreaming als Strategie zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet, dass

¹ Vergl. Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung. Von Irene Pimminger. Hrsg. Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien, 2001. Informationen zum Handbuch: <http://www.Irsocialresearch.at>
Aussagen des vorliegenden Textes zu Gender Mainstreaming in Förderprogrammen beruhen im Wesentlichen auf Ergebnissen des o.g. Handbuches

- eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle Politikfelder, in alle gesellschaftlichen Bereiche, in alle Einzelmaßnahmen integriert wird. Gender Mainstreaming ist somit ein Querschnittsthema.
- die Gleichstellungsfrage sich nicht mehr allein als „Frauenproblem“, sondern bezüglich des ungleichen Geschlechterverhältnisses in der Gesellschaft stellt.
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht mehr als allgemeines Ziel formuliert wird, sondern dass für jeden Bereich/Teilbereich jeweils ein entsprechendes Gleichstellungsziel festgelegt wird.
- alle Akteurinnen und Akteure sich in ihrem jeweiligen Aufgaben- und Tätigkeitsbereich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und für die Umsetzung ihrer gesetzten Gleichstellungsziele verantwortlich sind.
- alle Vorhaben und Maßnahmen daraufhin überprüft werden, welche möglichen unterschiedlichen Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben und ob sie geschlechtsbezogene Ungleichheiten reproduzieren.

Bei der Genehmigung und Vergabe von Fördermitteln spielt die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine immer größere Rolle. Auf europäischer Ebene ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundsatz. Die Vorgabe der Europäischen Kommission lautet, dass ein allgemeines Mainstreaming-Konzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Strukturprogrammprogrammen aufzunehmen ist. Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben somit die Strategie des Gender Mainstreaming in ihren Projekten zu berücksichtigen.

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind bestimmte Voraussetzungen notwendig:

- **Politischer Wille**
Auf hoher politischer und administrativer Ebene ist die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming mit dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch konkrete und verbindliche Zielformulierungen einzugehen.
- **Ressourcen**
Die Willenserklärung und Zielsetzung muss mit der Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen verbunden sein.
- **Wissen**
Das Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechtsbezogener Ungleichheit in der Gesellschaft muss gepaart sein mit dem Fachwissen aus dem jeweiligen Bereich.

1.4 Interventionsbereiche in Förderprogrammen

Gender Mainstreaming in Förderprogrammen heißt, in allen Interventionsbereichen und in jeder Phase des Programms zu berücksichtigen, wie sich im jeweiligen Bereich/Projekt/Vorhaben das Geschlechterverhältnis gestaltet. Diese Vorgehensweise gilt für die Phase der Programmplanung, –umsetzung und –evaluierung.²

Von besonderer Bedeutung ist es, schon in der Programmplanung den Aspekt des Gender Mainstreaming zu verankern. Deshalb werden an dieser Stelle ausführlicher die Interventionsbereiche in der Planungsphase dargestellt. Die Fragestellungen, die sich daraus für die Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ergeben, sind aber auch auf die Phase der Umsetzung und Evaluierung zu übertragen.

1.4.1 Planungsphase

Die Strategie des Gender Mainstreaming kann in verschiedenen Bereichen in der Phase der Programmplanung angewendet werden. Diese Interventionsbereiche sollen im Folgenden näher erläutert werden.

² Vergl. Anlage 1: Gender Mainstreaming-Methode: die vier Gender Mainstreaming-Schritte

1.4.1.1 Einbeziehung von Akteurinnen und Akteuren

Eine Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderprogrammen ist der Aufbau partizipativer und partnerschaftlicher Strukturen. Dies bedeutet, dass das Verhältnis von Frauen und Männern als AkteurInnen zu betrachten und eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter zu fördern ist. Frauen und Männer sind gleichermaßen an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Gender Mainstreaming beinhaltet hierbei eine Innen- und Außenperspektive. Bei der Innensicht sind z.B. die Organisationsstrukturen zu untersuchen. Folgende Fragen sind zu stellen:

- Wie sind Frauen auf der Ebene der EntscheidungsträgerInnen, im Rahmen des Entscheidungsprozesses oder in Beratungsverfahren eingebunden?
- Inwieweit gibt es Gender-Schulungen für die PlanerInnen?
- Wird ein/e Genderexperte/in zur Beratung herangezogen?

Gender Mainstreaming in der Außenperspektive betrachtet heißt, dass die politische und gesellschaftliche Partizipation von Frauen unterstützt wird, z.B. durch die Förderung von Frauennetzwerken. Ferner bedeutet es sicherzustellen, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu Maßnahmen und Projekten haben. Zur Überwindung von Ungleichheiten ist ggf. auf die Strategie der Frauenförderung zurückzugreifen.

1.4.1.2 Analyse des Problems

Eine Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderprogrammen und Projekten sind geschlechtsdifferenzierte Statistiken und Informationen. Die diesbezügliche Aufarbeitung von Daten erfordert ein Wissen um Strukturen und Mechanismen geschlechtsbezogener Ungleichheiten und die entsprechende Auswahl der verwendeten Indikatoren. Quoten und Prozentverteilungen sind z.B. aussagekräftiger als Absolutzahlen. Der Indikator „Berufsgruppe“ (z.B. Büroangestellte in der Baubranche) ist aussagekräftiger als der Indikator „Wirtschaftszweig“ (z.B. Beschäftigte in der Baubranche).

Eine geschlechtsdifferenzierte Problemanalyse bildet jedoch nicht nur die Ist-Situation ab, sondern fragt auch nach den Ursachen von Ungleichheiten. Es ist notwendig, die strukturellen Hintergründe für geschlechtsbezogene Problemlagen und Benachteiligungen zu analysieren und die Einflussfaktoren zu eruieren.

Unterschiedliche Situationen, Bedürfnisse und Betroffenheiten von Frauen und Männern sind in der Problemanalyse darzustellen. Folgende Fragestellungen sind zu untersuchen:

- Wie sind geschlechtsbezogene Strukturen in der Region ausgeprägt?
- Gibt es Unterschiede in den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern?
- Gibt es innerhalb der einzelnen Zielgruppen unterschiedliche Probleme zwischen Frauen und Männern?
- Haben Frauen und Männer unterschiedliche Barrieren beim Zugang und bei der Teilnahme an Maßnahmen und Projekten?

1.4.1.3 Formulierung von Zielen

Bei der Zielformulierung geht es zum einen darum, die Chancengleichheit von Frauen und Männern als einen Handlungsansatz des Programms zu verstehen. Das bedeutet, dass die Rahmenbedingungen für Projekte so zu gestalten sind, dass

- geschlechtsbezogene Teilnahmebarrieren abgebaut werden,
- gleiche Zugangs- und Teilnahmechancen von Frauen und Männern sichergestellt werden,
- die Probleme und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Zum anderen geht es darum, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Zielorientierung in das Programm implementiert wird. Bei der inhaltlichen Gestaltung des Programms ist darauf zu achten, dass

- die Gleichstellung von Frauen und Männern als Leitziel für das Gesamtprogramm festgelegt wird,
- konkrete Teilziele für die Teilbereiche/Teilprojekte formuliert werden,
- die Programme und Projekte einen Beitrag zum Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheitsstrukturen leisten.

1.4.1.4 Entwicklung von Strategien

Die Strategieentwicklung umfasst die einzelnen Maßnahmen, mit deren Hilfe die Programmziele erreicht werden sollen. Eine Einflußnahme im Sinne von Gender Mainstreaming kann über die Zielgruppendefinition und die Planung von Frauenfördermaßnahmen erfolgen. Ferner sind die Einzelmaßnahmen zu überprüfen hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsprüfung).

Ausgehend von der Problemanalyse und der Zielformulierung werden die Zielgruppen definiert. Die Zielgruppen sind möglichst genau zu bestimmen. Anhand der unterschiedlichen Problemlagen von Männern und Frauen sind geschlechtsbezogene Zielgruppen abzuleiten. Frauen sind jedoch keine homogene Gruppe mit gleichen Bedürfnissen und Problemen: Frauen sind Jugendliche oder ältere Menschen, kinderlos oder Mütter, Alleinerzieherinnen, Beschäftigte, Arbeitslose oder Nichterwerbstätige, Unternehmerinnen, Wiedereinsteigerinnen, Landwirtinnen usw.

In Hinblick auf vorhandene Ungleichheitsstrukturen sind Frauenfördermaßnahmen zu planen. Sie dienen zum einen als Ausgleich für unmittelbare Benachteiligungen und zum anderen zielen sie auf den Abbau von strukturellen Ungleichheiten ab.

Bei der Gleichstellungsprüfung aller geplanter Maßnahmen ist zu untersuchen, ob Maßnahmen Ungleichheiten reproduzieren oder abbauen und es ist zu überlegen, wie die Maßnahmen gestaltet werden können, damit sie einen aktiven Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten leisten.

Bei der Gleichstellungsprüfung können Projekte/Maßnahmen nach ihrem Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern folgendermaßen klassifiziert werden:

- spezifisch: Projekte, die direkt zur Förderung der Chancengleichheit durchgeführt werden (Frauenfördermaßnahmen).
- positiv: Projekte, bei denen gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt werden und die einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten leisten (z.B. Projekte mit Begleitmaßnahmen).
- neutral: Projekte, bei denen keine geschlechtsbezogene Wirkung zu erwarten ist.
- risikohaft: Projekte, die keine ausreichende Angaben über mögliche geschlechtsbezogene Unterschiede und Wirkungen enthalten, weshalb das Risiko besteht, dass der Chancengleichheitsaspekt nicht (ausreichend) berücksichtigt wird.
- negativ: Projekte, bei denen (ohne Begleitmaßnahmen) die Fortschreibung von Ungleichheiten zu befürchten ist.³

1.4.1.5 Festlegung von Indikatoren für die Begleitung und Bewertung

Zur begleitenden Beobachtung der Durchführungsphase und Evaluierung der Zielerreichung sind Indikatoren festzulegen. Hierbei muss sichergestellt werden, dass

- alle personenbezogenen Indikatoren geschlechtsdifferenziert erfasst und ausgewertet werden.
- die Indikatoren so gewählt werden, dass die Überprüfung der Chancengleichheitsziele möglich ist.
- qualitative Informationen erhoben und bei der Evaluierung berücksichtigt werden.

1.4.2 Durchführungsphase

Bei der Umsetzung von Projekten/Vorhaben/Maßnahmen sind folgende Fragen zu beantworten:

- Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt?
- Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?
- Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsbezogene Ungleichheiten reproduziert werden?
- Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?

³ Siehe Anlage 1: Gender Mainstreaming-Methode: 4 GeM Schritte für Programme

Hilfreich sind dabei Leitfäden, die methodische und inhaltliche Unterstützung bieten. Hierzu hat die Koordinierungsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfond (ESF) Leitfäden zur geschlechtsdifferenzierten Gestaltung und zur Überprüfung geschlechtsbezogener Wirkungen von Projekten im arbeitsmarktpolitischen Bereich entwickelt.⁴

1.4.3 Evaluierung

Alle Daten werden geschlechtsdifferenziert analysiert. Es ist zu überprüfen, ob und warum die Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- der Beteiligung von Frauen und Männern,
- dem Grad des Nutzens für Frauen und Männer,
- der Wirkung auf den Abbau von Ungleichheiten und
- der Erreichung der Chancengleichheitsziele.

1.5 Zusammenfassung

Gender Mainstreaming

- ist eine Strategie zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- bedeutet, dass in alle Politikbereiche/Projekte/Vorhaben/Maßnahmen eine geschlechtsdifferenzierte Perspektive integriert wird.
- wird in jeder Phase eines Förderprogramms angewendet: von der Planung über die Durchführung bis hin zur Evaluierung.

Im Rahmen von Förderprogrammen kann in unterschiedlichen Bereichen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern Einfluss genommen werden. Die Anwendung der Strategie des Gender Mainstreaming bedeutet für die einzelnen Interventionsbereiche Folgendes:

- Einbeziehung von Akteurinnen und Akteuren
Frauen haben auf allen Ebenen gleiche Zugangs- und Teilhabechancen. Das gilt für die Entscheidungsebene bis hin zu den Teilnehmenden einer Einzelmaßnahme.
- Problemanalyse
Auf der Grundlage von geschlechtsdifferenzierten Statistiken und Informationen wird die Struktur einer Region dargestellt und, falls Ungleichheiten von Frauen und Männern bestehen, eine Aussage zu deren Ursachen getroffen.
- Zielformulierung
Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird sowohl als Leitziel als auch als Teilziel in jeder Einzelmaßnahme festgeschrieben. Der Handlungsgrundsatz „Chancengleichheit“ in einem Förderprogramm bedeutet, dass keine geschlechtsbezogenen Teilnahmebarrieren bestehen.
- Strategieentwicklung
Zielgruppen sind möglichst genau zu bestimmen (Frauen sind keine homogene Gruppe). Frauenfördermaßnahmen können die Strategie des Gender Mainstreaming ergänzen. Alle Projekte/Maßnahmen sind einer Gleichstellungsprüfung zu unterziehen und auf ihren Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu überprüfen.
- Festlegung von Indikatoren für die Begleitung und Bewertung
Alle Indikatoren sind so zu wählen, dass die Überprüfung der Chancengleichheitsziele während der Durchführungs- und Evaluierungsphase möglich ist. Dabei sind alle personenbezogenen Indikatoren geschlechtsdifferenziert zu erfassen.

⁴ Die GeM-ToolBox gibt es auf der Homepage der GeM-Koordinationsstelle zum Downloaden (vergl. Anlage 1)

2 Gender Mainsteaming im Projekt VIEL

Das Projekt VIEL (Von der Region lernen – In der Region lernen – Eine Lernende Region) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“. Antragstellerin ist die Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen e.V. (reson).

Der vorliegende Bericht stellt dar, wie die Strategie des Gender Mainstreaming in Anträgen und Projektbeschreibungen implementiert ist, welche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Planungsphase ergriffen werden und wie die Strategie des Gender Mainstreaming in der Durchführungsphase stärker verankert werden kann.

2.1 Planungsphase

In diesem Kapitel wird zum einen untersucht, wie die Strategie des Gender Mainstreaming im Projektantrag für das Bundesministerium für Bildung und Forschung verankert ist. Zum anderen wird dargestellt, welche im Projektantrag unerwähnt gebliebenen Maßnahmen ergriffen werden, um auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Region durch das Projekt VIEL hinzuwirken.

2.1.1 Antrag für die Planungsphase

In dem Antrag werden die Leitziele des Projekts festgelegt. Das Leitziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ ist nicht festgeschrieben. Bei den sieben Leitzielen wird auf die unterschiedlichen Problemlagen von Männern und Frauen nicht eingegangen.

Bei den Prozesszielen ist zwar die „Beteiligung und Einbeziehung aller regionalen Akteure in den Netzwerkauf- und -ausbau“ gefordert, bei der Auflistung der regionalen MultiplikatorInnen fehlen jedoch Institutionen und Verbände, die in den Lebenszusammenhängen von Frauen eine Rolle spielen. Beispielhaft dafür seien genannt: Mütterzentren, Familienbildungsstätten, Landfrauenverbände, kirchliche Frauenverbände, Hausfrauenverbände, kommunale Frauenbeauftragte, autonome Frauenprojekte.

Bei den Handlungszielen sind Frauen nur genannt unter dem Ziel „Umsetzung entwickelter Lernkultur-Konzepte“.

Da das Leitziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ fehlt, muss bei der weiteren Umsetzung der Teilvorhaben und Einzelprojekte darauf geachtet werden, dass

- konkrete Teilziele für die Teilprojekte im Sinne der Chancengleichheit formuliert werden.
- ggf. Begleitmaßnahmen entwickelt werden, damit die Projekte einen Beitrag zum Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheitsstrukturen leisten.

Dieses erfordert das Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechtsbezogener Ungleichheit von den Fachleuten in den Einzelprojekten. Falls dieses Wissen nicht vorhanden ist, sollten Schulungen in dem Bereich angeboten werden.

2.1.2 Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung

- Projektleitung

Für die Leitung des Projekts VIEL wird eine weibliche Person eingesetzt, die Erfahrung und Wissen über Ungleichheitsstrukturen von Frauen und Männern in der Gesellschaft mitbringt. Die Projektleiterin ist somit gleichzeitig Genderexpertin, was sich günstig auf die Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming im Projekt auswirkt.

- Einbeziehung und Unterstützung des Projekts „step in – mentoring & mobilität“

Das Projekt „step in – mentoring & mobilität“ (step in – m&m) ist ein Projekt in der Region zur Motivierung und Qualifizierung junger Frauen für technische und technikbezogene Berufe. Die Thematik „Mobilität“ mit ihren Komponenten Verkehr – Gesellschaft – Umwelt – Individuum ist aufgrund der vorhandenen Ressourcen der Region im Bereich der Mobilität (Verkehrskompetenzregion) sowie aufgrund der vielseitigen Bezüge zu unterschiedlichen Fachdisziplinen und Erlebnissfeldern gewählt worden. Darüber hinaus bietet die Thematik eine gute Möglichkeit, die weibliche Perspektive verstärkt einzubeziehen.

Das Projekt will junge Frauen für technikbezogene Leistungskurse, Studienfächer und Berufe motivieren und qualifizieren. Ferner sollen Studentinnen (Studenten) und Wissenschaftlerinnen (Wissenschaftler) zu Mentorinnen (Mentoren) qualifiziert werden. Darüber hinaus soll auf den Abbau von Zugangsbarrieren für Frauen zu technischen und technikbezogenen wissenschaftlichen und betrieblichen Berufsfeldern hingewirkt werden.

Durch die Präsentation dieses regionalen Frauenprojekts während der Auftaktveranstaltung des Projektes VIEL wird dem Projekt „step in – m&m“ eine herausragende Bedeutung im VIEL-Prozess beigemessen. Deutlich wird die Wichtigkeit dieses Projekts auch dadurch, dass die Antragstellerin des VIEL-Projekts (das ist die Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen e.V.) sich im Beirat des Projekts „step in – m&m“ engagiert. Ferner werden Aspekte dieses Projektes im VIEL-Teilvorhaben „Intermediäres Management“ implementiert.

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe „Technisch-naturwissenschaftliche Bildung, attraktiv für Frauen“ ist begleitend zum Projekt VIEL eingesetzt worden, da in den Bereichen Technik und Naturwissenschaft der Beschäftigungsanteil von Frauen gering ist. Ziel der Arbeitsgruppe ist die Erhöhung der Frauenerwerbsquote in den o.g. Berufsfeldern. Sie setzt sich deshalb dafür ein, dass entsprechende Bildungsangebote für die Früherziehung, die Berufsorientierung in der Sekundarstufe II, die gewerblich-technische Erstausbildung und für die berufliche Weiterbildung zu entwickeln sind. Weitere Handlungsansätze sieht die Arbeitsgruppe in der Zusammenarbeit mit dem Science Center in Wolfsburg sowie mit dem Projekt TheoPrax, ein Netzwerk zwischen Schulen, Hochschulen und Firmen. Die Arbeitsgruppe wird auch während der Durchführungsphase das Projekt VIEL begleiten.

- Gender als wesentlicher Bestandteil der Fachtagung „Technik und Naturwissenschaft - Talente der Region nutzen“

Als eines der zwei Hauptreferate wurde das Thema „Frauen geben der Technik neue Impulse“ einem technisch / wirtschaftlich orientierten TeilnehmerInnenkreis präsentiert. Die zunehmende Bedeutung von Frauen in den technischen Berufen erfordert eine bewusste Veränderung der Corporate Identity der Unternehmen. Auch die Ausbildung und die Ausbildungsangebote sind auf den unterschiedlichen Zugang von Männern und Frauen hin zu überprüfen. Eine der vier Arbeitsgruppen unter dem Titel Technik ist (auch) Frauensache, befasste sich mit Gendermainstream in Technik und Naturwissenschaft und den praktischen Erfahrungen mit deren Umsetzung. Hier wurde graduelle Verbesserungen gegenüber den 90er Jahren festgestellt. Besonders der Aufbau von fachspezifischen Frauennetzwerken und die Entwicklung von Mentoringkonzepten würden die Situation von Frauen in männerdominanten Berufsfeldern erleichtern.

- Gender Mainstreaming-Bericht

Der vorliegende Bericht „Gender Mainstreaming in Förderprogrammen dargestellt am Projekt VIEL“ ist in Auftrag gegeben worden, um zu dokumentieren, inwieweit die Strategie des Gender Mainstreaming im Projekt VIEL bereits angewendet wird und welche weiteren Möglichkeiten es gibt, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Region durch das Projekt VIEL während der Durchführungsphase zu fördern.

2.2 Antrag für die Durchführungsphase

In diesem Kapitel wird zunächst der Antrag für die Durchführungsphase in Hinblick auf die Interventionsbereiche untersucht, die einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsweise der einzelnen Querschnittsaufgaben und Teilvorhaben des Projekts VIEL haben. Die Bereiche, die Interventionsmöglichkeiten im Sinne des Gender Mainstreaming bieten, sind die Problemanalyse, die Zielformulierung und die Festlegung von Indikatoren für die Begleitung und Bewertung.

2.2.1 Problemanalyse und Zielformulierung

In dem Antrag für die Durchführungsphase wird unter dem Punkt „Regionale Ausgangslage“ die Problemanalyse dargestellt. Hierbei wird auf das Regionale Entwicklungskonzept (REK) verwiesen, das für Südostniedersachsen entwickelt wurde. Dabei ist anzumerken, dass die für die Analyse herangezogenen Statistiken und Informationen in der Regel nicht geschlechtsdifferenziert aufgearbeitet sind, so dass keine geschlechtsbezogene Analyse der Region vorliegt.

In dem Antrag wird die Industriekonzentration vor allem von Großbetrieben in den Bereichen Fahrzeugbau, Verkehrstechnik und Mobilität sowie Stahlerzeugung und -verarbeitung sowie die hohe Konzentration von Entwicklungs- und Forschungsinstitutionen hervorgehoben. Hier gäbe es gute Ansätze, die geschlechtsbezogene Segmentierung des Arbeitsmarktes in Südostniedersachsen darzustellen.

Desweiteren wird auf die unterdurchschnittliche Innovationsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) hingewiesen. An diesem Punkt wäre herauszuarbeiten, welchen Stellenwert diese Betriebe für die Beschäftigung von Frauen haben.

Ferner wird der demographische Wandel mit einem wachsenden Anteil älterer Menschen sowie die zunehmende Vielfalt der Kulturen und Nationalitäten zu dem Problem in Bezug gesetzt, dass Nachwuchskräfte im naturwissenschaftlich-technischen Bereich sowie für Betriebsübernahmen bzw. Neugründungen schwer zu finden sind. Daraus wird der Schluss gezogen, dass es einer verstärkten Integrationspolitik älterer ArbeitnehmerInnen sowie der von Arbeit und Bildung bisher weitestgehend ausgeschlossenen jungen Menschen bedarf. An dieser Stelle wäre darauf hinzuweisen, dass die Schulabschlüsse und Schulleistungen von jungen Frauen durchweg besser sind als die der jungen Männer, dass sich jedoch ihre Integration in den Arbeitsmarkt generell schlechter gestaltet. Deshalb sollte die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt verstärkt vorangetrieben werden.

Als Gefahr wird in der Analyse die drohende Zweiklassengesellschaft gesehen: die hochqualifizierten ModernisierungsgewinnerInnen auf der einen Seite und Langzeitarbeitslose, ältere ArbeitnehmerInnen, Jugendliche oder MigrantInnen auf der anderen Seite, die nur über geringe Qualifikationen verfügen. Als Problem wird dabei angesehen, dass der Verlust des Bezuges zum Arbeitsmarkt eine Reduzierung des gesellschaftlichen Ansehens sowie der verfügbaren Finanzmittel nach sich zieht. Völlig außer acht gelassen wird an dieser Stelle, dass dieses Ungleichheitsverhältnis bereits existiert, nämlich als Ungleichheitsverhältnis zwischen den Geschlechtern, das wesentlich durch die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung verursacht wird. Die Situation der Frauen in der Elternzeit und die der Berufsrückkehrerinnen bleibt an diesem Punkt unberücksichtigt. Der Aspekt der Zweiklassengesellschaft ist deshalb auch geschlechtsdifferenziert zu betrachten.

In dem Antrag zur Durchführungsphase wird nochmals auf die Ziele des Projekts eingegangen. Verwiesen wird auf folgende im REK formulierten Ziele im Handlungsfeld „Arbeit und Qualifizierung“:

- Sicherung und Ausbau des Qualifizierungsniveaus der Beschäftigten in der Region.
- Qualifizierungsoffensive zur Schärfung des regionalen Standortprofils.
- Qualifizierung für neue Berufsfelder.
- Entwicklung neuer nachhaltiger Dienstleistungsfelder.

Auch dieser Zielkatalog berücksichtigt nicht die unterschiedlichen Problemlagen von Männern und Frauen, so dass die Ziele zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Teilvorhaben formuliert werden müssen.

2.2.2 Indikatoren für die Begleitung und Bewertung

Als Instrumente zur Überprüfung der Zielerreichung des Gesamtprojekts werden der Steuerkreis und die Reflexionsworkshops genannt. Es werden jedoch keine Indikatoren für die Bewertung festgelegt. Ferner wird erwähnt, dass die Teilvorhaben Modelle entwickeln, die während des Projektverlaufs auf ihre regionale Übertragbarkeit überprüft werden.

Im Teilvorhaben A „Selbstlernzentrum“ sollen die Erfahrungen beim Aufbau und bei der Entwicklung von Angeboten zur Verfügung gestellt werden.

Beim Teilvorhaben B „Intermediäres Management“ stehen Erfahrungen mit Lernorten, -settings, -methoden sowie unterschiedlichen Themen und Zielgruppen im Vordergrund.

Das Teilvorhaben C „Weiterbildungsnetz Lernende KMU“ entwickelt am aktuellen Betriebsgeschehen orientierte Curricula und bietet Weiterbildungen an.

Um das Gesamtprojekt und auch die Teilvorhaben hinsichtlich ihres Beitrags zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Region überprüfbar zu machen, muss sichergestellt sein, dass

- alle personenbezogenen Daten geschlechtsdifferenziert erfasst und ausgewertet werden,
- die Indikatoren so gewählt werden, dass die Überprüfung der Chancengleichheitsziele möglich sind.
- qualitative Informationen erhoben und bei der Evaluierung berücksichtigt werden.

Bei der Evaluation ist zwischen drei Ergebnisbereichen zu unterscheiden:

- output, d.h. wie war die Beteiligung von Frauen und Männern? (Output-Indikator)
- outcome, d.h. wie profitierten die Frauen und Männer? (Ergebnisindikator)
- impact, d.h. welche Wirkung hatte die Maßnahme auf den Abbau von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern? (Wirkungsindikator)

Auch hier gilt es, die Akteurinnen und Akteure bei der Anwendung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Methoden zu unterstützen. Zu den Chancengleichheitsindikatoren macht die Europäische Kommission in ihrem technischen Themenpapier zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondmaßnahmen beispielhafte Vorschläge.⁵

2.3 Querschnittsaufgaben und Teilvorhaben des Projekts VIEL

Dieses Kapitel beschreibt im Einzelnen die zwei Querschnittsaufgaben (Regionale Bildungskonferenz, Aufbau VIEL-Server) sowie die drei Teilvorhaben (Arbeitsstelle Methodenkompetenz, Intermediäres Management, Weiterbildung in und für KMU) des Projekts VIEL und stellt dar, inwieweit sie einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Region Südostniedersachsen leisten. Ferner werden Ideen entwickelt und Anregungen gegeben, wie der Aspekt des Gender Mainstreaming in jeder Maßnahme des Projekts Berücksichtigung finden kann.

2.3.1 Regionale Bildungskonferenz

Das Projekt „Regionale Bildungskonferenz“ ist eine Querschnittsaufgabe des VIEL-Projekts. Seine Hauptaufgabe besteht im Aufbau einer Geschäftsstelle sowie in der Koordinierung des Gesamtvorhabens. In dem vorliegenden Bericht wird überprüft, inwieweit Frauen bei den Entscheidungsprozessen im Rahmen des Projektes beteiligt sind und inwiefern das Projekt die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Region unterstützt. Die Einzelaufgaben, die das Projekt wahrnimmt, werden im Folgenden näher beschrieben.

1. Steuerkreis

Der Steuerkreis trifft sich halbjährlich. Hier wird der Grad der Nutzung der Servicefunktionen und die Intensität der Austauschbeziehungen reflektiert. Gleichfalls werden hier Vorschläge zur Verstetigung und Verbreitung der Projekte erarbeitet. Diese Lenkungsstelle sollte paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. Falls eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern nicht möglich ist, könnte ein zu gründender Frauenbeirat den Steuerkreis beraten.

2. Regionale Bildungskonferenzen

Sie finden jährlich statt und dienen als Forum für die Projekte der Region und für die Bildungsdiskussion. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf den Konferenzen sollte ausgewogen sein. Die Gestaltung der Foren sollte ein partnerschaftliches Miteinander ermöglichen. Die Methodenwahl hat dabei eine besondere Bedeutung. Die Themen „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ und „Gender Mainstreaming“ sind auf den regionalen Bildungskonferenzen zu diskutieren.

⁵ Technisches Papier 3 zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondmaßnahmen, zum Downloaden auf http://info regio.cec.eu.int/wbdoc/docoffic/working/mains_de.htm

Beim Aufbau eines regionalen Bildungsnetzwerkes sind verstärkt Frauennetzwerke zu fördern und einzubinden. (z.B. Landfrauen, Unternehmerinnenstammtische, kirchliche Frauenverbände, Hausfrauenverbände). Es sind die Institutionen einzubeziehen, die stark von Frauen frequentiert werden (z.B. Mütterzentren, Familienbildungsstätten). Hierbei kann auf die Netzwerkarbeit der kommunalen Frauenbeauftragten zurückgegriffen werden.

Im Rahmen der Bildungskonferenzen entstehen Projekte und Vereinbarungen hinsichtlich zukunftsfähiger und intermediärer Curricula für Schule, Wirtschaft und Weiterbildung. Ferner werden gemeinsame Qualitätsstandards definiert und ansatzweise ein regionales Bildungscontrolling entwickelt. Hier sollte die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Qualitätsstandard festgelegt und in das Controlling aufgenommen werden.

3. ExpertInnenworkshops

Flankierend zu den regionalen Bildungskonferenzen werden ExpertInnenworkshops durchgeführt. Hier ist auf die paritätische Besetzung von Frauen und Männern zu achten. Die „AG Frauen“ (gemeint ist die Arbeitsgemeinschaft „Technisch-naturwissenschaftliche Bildung, attraktiv für Frauen“) ist einzubeziehen.

4. Reflexionsworkshops

Moderierte Reflexionsworkshops liefern die Ergebnisse über die Entwicklung der Projekte und die Effektivität des Schnittstellenmanagements. Mängel und Erfolge werden festgehalten und in die weitere Planung einbezogen. Hier sollten auch die Indikatoren, insbesondere die Chancengleichheitsindikatoren, für die Begleitung und Bewertung der Projekte diskutiert und festgelegt werden. Auf eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern ist zu achten und ein/e Gender Experte/in ist ggf. hinzuzuziehen.

5. Clearingstelle

Die Clearingstelle ist zuständig für Förderprogramme und bietet Unterstützung bei Projektanträgen. Hier sollten auch Informationen und Schulungen zur Strategie des Gender Mainstreaming entwickelt und angeboten werden.

6. Geschäftsstelle

Der Aspekt des Gender Mainstreaming kann in folgenden Arbeitsfeldern der Geschäftsstelle Berücksichtigung finden:

- Qualitätsentwicklung (z.B. Entwicklung von Gleichstellungszielen für Teilvorhaben, Festlegung von Chancengleichheitsindikatoren, Entwicklung von Checklisten zur Gleichstellungsprüfung).
- Unterstützung der Entwicklung bereichsübergreifender Curricula (u.a. unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Problemlagen von Frauen und Männern).
- Moderation der Zusammenarbeit und Sicherung der Ergebnisse von VIEL-Arbeitsgruppen zu regionalen Themen (z.B. Frauen in Naturwissenschaft und Technik, Berufswahl von Mädchen, Brüche im Erwerbsleben von Frauen).
- Begleitung und Unterstützung von regionalen Einzelvorhaben (z.B. Step-In, Projekte für Wiedereinsteigerinnen, women n@t power, Frauenprojekte).
- Erarbeitung von Sachstandsberichten (unter Einbeziehung des Gender Aspekts). Der Sachstandsbericht im Frühjahr 2004 ist die Grundlage über die Bestätigung oder Änderung der Schwerpunkte für das dritte und vierte Jahr der Durchführungsphase. Im Bericht sollte deshalb der Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der Grundlage der Ergebnisse der Teilvorhaben aufgenommen werden.
- Projektübergreifende Öffentlichkeitsarbeit unter Berücksichtigung des Gender Aspekts (Berichte über Frauenprojekte, Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen).

2.3.2 Aufbau VIEL-Server

Das Projekt „Aufbau VIEL-Server: Wissensmarktplatz und Bildungsportal“ ist die zweite Querschnittsaufgabe des Gesamtprojekts. Es geht dabei um die Bereitstellung, die Entwicklung, die Schulung und den Betrieb einer Serverinfrastruktur und einer E-Learning Plattform. Die Infrastruktur setzt sich aus Web- und Datenbank-Server sowie einem Applikations-Server und einer Sammlung von projektbezogenen E-Learning-Modulen zusammen.

Generelle Anforderungen an eine Medienpräsentation sind:

- die Verwendung der weiblichen und männlichen bzw. einer geschlechtsneutralen Sprachform,
- die Verwendung von Bildmaterial, das einen Beitrag leistet zum Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheitsstrukturen.

Von der Geschäftsstelle sollte hierzu ein Leitfaden herausgegeben werden.

Im Folgenden werden die Einzelbereiche der Querschnittsaufgabe „Aufbau VIEL-Server“ näher dargestellt.

- WWW-Server, Datenbank und Anbindung an das Internet

Ein WWW-Server als Projektplattform und eine Bildungsdatenbank wurden aufgebaut und zum Januar 2002 in Betrieb genommen. Weibliche und männliche Sprachformen werden hier verwendet. Die Suche über Begriffe wie „Wiedereinstieg“, „Teilzeit“ oder „Kinderbetreuung“ ist erfolgreich. Die Suchbegriffe sind insgesamt daraufhin zu untersuchen, ob Probleme, Bedarfe und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt werden.

Unter der Rubrik „Eltern“ sollten z.B. Hinweise auf Einrichtungen zur Kinderbetreuung und Angebote von Familienbildungsstätten und Mütterzentren zu finden sein. Unter dem Suchbegriff „Frauen“ kann auf kommunale Frauenbeauftragte und unter dem Stichwort „Migration“ auf Deutschkurse für Migrantinnen verwiesen werden.

Der Pool der Bildungsanbieter ist ebenfalls zu erweitern. Beispielhaft sind zu nennen: Mütterzentren, Familienbildungsstätten, Landfrauenverbände, Vereine von Unternehmerinnen, Hausfrauenverbände, Frauenring, kommunale Frauenbeauftragte.

- Bildungsdatenbank

Auch hier gelten die allgemeinen Anforderungen an eine Medienpräsentation (Sprachform, Bildmaterial). Bei der Eingabe von Weiterbildungsangeboten sollten Vorgaben gegeben werden und zwar in Hinblick auf Angaben zur Kinderbetreuung, zum zeitlichen Umfang (Teilzeit, Vollzeit) oder zur Zielgruppe (z.B. Migrantinnen, Wiedereinsteigerinnen). Auch hier haben die AnbieterInnen zu prüfen, inwiefern ihre Seminare/Kurse/Schulungen einen Beitrag zum Abbau geschlechtsbezogener Ungleichheitsstrukturen leisten können.

- Applikations-Server für multimediale Anwendungen (online-Lernsysteme)

Wie bei Schulbüchern sind die Lernsysteme daraufhin zu untersuchen, inwieweit sie einen Beitrag zum Abbau geschlechtsbezogener Ungleichheitsstrukturen leisten können.

2.3.3 Arbeitsstelle Methodenkompetenz für selbstgesteuertes Lernen

Die „Arbeitsstelle Methodenkompetenz für selbstgesteuertes Lernen“, kurz „Selbstlernzentrum“ genannt, ist ein Teilvorhaben des Projekts VIEL. Dabei verfolgt die Arbeitsstelle das Ziel, die Vielfalt der Medien sowie die Formen, Anlässe und Zugänge für die Entwicklung von Kompetenzen aufzuarbeiten und die Ergebnisse als „Methodenkompetenz für selbstgesteuertes Lernen“ verfügbar zu machen.

Während der Durchführungsphase des Vorhabens sollten bei jedem neuen Handlungsschritt folgende Fragen überprüft werden:

- Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt?
- Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?
- Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsbezogene Ungleichheiten reproduziert werden?
- Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?

Am Beispiel des Teilvorhabens „Selbstlernzentrum“ werden im folgenden Text Wirkungsbereiche genannt, in denen während der Durchführungsphase im Sinne von Gender Mainstreaming Einfluss auf das Vorhaben genommen werden kann.

- Zielgruppen

Frauen sind als Zielgruppe differenziert zu betrachten: Frauen sind Jugendliche oder ältere Menschen, kinderlos oder Mütter, Migrantinnen, Alleinerzieherinnen, Beschäftigte, Arbeitslose oder Nichterwerbstätige, Unternehmerinnen, Landwirtinnen, Wiedereinsteigerinnen. Frauen leben auf dem Land oder in der Stadt, sie sind zu bildungsnahen oder bildungsfernen Bevölkerungsschichten zu zählen. Es kann jedoch ebenfalls sinnvoll sein, die Zielgruppe der Frauen insgesamt zu betrachten und geschlechtshomogene Angebote durchzuführen.

- Lernorte

Bei der Wahl der Lernorte sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Leichte Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln.
- Berücksichtigung des Aspekts der sozialen Sicherheit.
- Wohnortnähe. Dies gilt insbesondere für Angebote in einem Landkreis oder in Städten mit landkreisähnlichen Strukturen. Hier könnten mobile Standorte, z.B. Lernbusse eingesetzt werden (analog zu Bücherbussen).
- Nähe zu Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schaffung von Räumen zur Kinderbetreuung.
- Nähe zu Kindertagesstätten, Schulen, Familienbildungsstätten und Mütterzentren wenn z.B. Mütter, insbesondere Migrantinnen erreicht werden sollen.

Sollen z.B. die Kompetenzen von Männern in der Familienarbeit (Kindererziehung, Hauswirtschaft, Pflege von alten Menschen) gestärkt werden, um geschlechtsbezogene Ungleichheiten entgegenzuwirken, sind andere Orte zu wählen (z.B. Betriebe).

- Faktor Zeit

Um Frauen und Männern die Vereinbarkeit von der Familienarbeit und der Entwicklung von Kompetenzen durch lebenslanges Lernen zu ermöglichen, sind entsprechende Formen zu wählen. Der Zeitfaktor hinsichtlich Dauer und Lage spielt dabei eine Rolle (z.B. in Teilzeit, am Vormittag).

- Medien und Materialien

Auch hier ist darauf zu achten, dass

- weibliche und männlich bzw. geschlechtsneutrale Sprachformen gewählt und
- Bildmaterial und Inhalte verwendet werden, die einen Beitrag leisten zum Abbau geschlechtsbezogener Ungleichheitsstrukturen.

- MultiplikatorInnen

Die MultiplikatorInnen (z.B. Bildungsträger, BeraterInnen, Lehrende) sind zum Thema Gender Mainstreaming zu schulen.

- Zielformulierung

Das Teilvorhaben „Selbstlernzentrum“ gliedert sich in fünf Teilprojekte. Für das Teilvorhaben und die Teilprojekte fehlen Zielformulierungen zum Abbau der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Diese Zielformulierungen sind nachträglich festzuschreiben und bei der Evaluierung zu überprüfen.

- Indikatoren für die Begleitung und Bewertung des Projekts

Alle personenbezogenen Daten müssen geschlechtsdifferenziert erfasst und ausgewertet werden. Die Indikatoren sind so zu wählen, dass die Überprüfung der Chancengleichheitsziele möglich ist.

2.3.3.1 Entwicklung eines integrierten Lernortes Öffentliche Bibliothek/Volkshochschule

Öffentliche Bibliotheken und Volkshochschulen werden von bildungsnahen Bevölkerungsgruppen genutzt. Die Integration eines Cafés und die Möglichkeit der Kinderbetreuung können Hemmschwellen abbauen. Im Rahmen des Teilprojekts wird die Vernetzung mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen angestrebt. Wie oben erwähnt, sollte hier mit Institutionen zusammengearbeitet werden, die verschiedene Zielgruppen ansprechen.

2.3.3.2 Frauen nehmen ihr Lernen selbst in die Hand

Dieses Teilprojekt ist eine Frauenfördermaßnahme und richtet sich an Frauen in der Elternzeit und an Wiedereinsteigerinnen mit dem Ziel der Berufsorientierung und Qualifizierung für den Arbeitsmarkt. Die Lebenssituation von Frauen in und nach der Familienphase wird dabei bei der Entwicklung von Qualifizierungsangeboten berücksichtigt.

2.3.3.3 Gedächtnissprechstunden in Braunschweig und in der Region

Beratungsangebote für das Umlernen im Umgang mit Demenzkranken werden in der Region für Betroffene, Angehörige, MultiplikatorInnen und interessierte Laien/innen eingerichtet. Auch in diesem Teilprojekt sollten gleiche Zugangs- und Teilnahmechancen von Frauen und Männern angestrebt werden (z.B. durch die Berücksichtigung der Lebensumstände von berufstätigen Männern).

2.3.3.4 Profiling für Jugendliche zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

In diesem Teilprojekt sollte insbesondere die Problemlage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt Berücksichtigung finden (z.B. geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit, Segmentierung des Arbeitsmarktes, Entlohnung, Aufstiegschancen). Einen Beitrag zum Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheitsstrukturen könnten z.B. folgende Seminarangebote leisten:

- Lebensorientierung für Jungen
- Berufs- und Lebensorientierung für Mädchen
- Frauen in Naturwissenschaft und Technik

2.3.3.5 Zukunftsfähige Bildung in ökologischen Handlungsfeldern

Das selbsttätige und entdeckende Lernen im Bereich Umwelt mit verschiedenen Zielgruppen soll in diesem Teilprojekt weiterentwickelt werden. Die Vernetzung virtueller und realer Lernorte wird erprobt und in didaktischen Modellvorhaben umgesetzt zu den Themen Wasser, Wald, Klima/Energie, Landwirtschaft und Marktwirtschaft, Boden/Kompost, Naturerfahrungen. Das Angebot richtet sich an Jugendliche, LehramtsstudentInnen und LehrerInnen. Falls festgestellt wird, dass sich Mädchen und Jungen aber auch Frauen und Männer unterschiedlich an den Projekten beteiligen, sollte überlegt werden, ob geschlechtshomogene Angebote für Frauen und Mädchen einen Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheitsstrukturen leisten. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Entwicklung von attraktiven Bildungsangeboten für Frauen und Mädchen im Bereich der Naturwissenschaften ein Bewusstsein für Geschlechterverhältnisse und bestehende Rollenbilder voraussetzt.

2.3.4 Intermediäres Management

Das „Intermediäre Management“ ist ein weiteres Teilvorhaben des Gesamtprojekts VIEL. Es legt den Schwerpunkt auf intergeneracionales und interkulturelles Lernen. Unter Berücksichtigung des Aspekts des Gender Mainstreaming bedeutet dies insbesondere die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenswelten von Männern und Frauen in den einzelnen Generationen sowie in den jeweiligen Kulturen.

Durch die Verzahnung mit den weiteren Teilvorhaben des VIEL-Prozesses sollen neue Wege, Konzepte und Maßnahmen zur Unterstützung von Berufsorientierungs- und -findungsprozessen sowie zur gesellschaftlichen Integration von Bildungsfernen, MigrantInnen, BerufsrückkehrerInnen bzw. WiedereinsteigerInnen und Langzeitarbeitslosen bzw. SozialhilfeempfängerInnen entwickelt werden.

Folgende Lernthemen finden in dem Vorhaben Berücksichtigung:

- Übergang: Schule – Beruf
- Lernen zwischen Jung und Alt
- Interkulturelles Lernen
- Lernen von und mit Bildungsfernen

- Prospektives Personalmarketing und –management für den Landkreis
- Systematisches Fortbildungsmanagement, Führungskräfteentwicklung und zukunftsfähige Ausbildung für die Landkreisverwaltung
- Instrumente und Methoden selbstgesteuerten Lernens
- Vorschulisches Lernen

Bei der Bearbeitung der Einzelthemen ist im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie zu überprüfen, inwieweit die Probleme und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Beim Thema „Übergang: Schule – Beruf“ sind z.B. die schlechteren beruflichen Startchancen von jungen Frauen trotz besserer Schulabschlüsse, die geschlechtsbezogene Segmentierung des Arbeitsmarktes und ihre Auswirkung auf die Berufswahl junger Frauen sowie die Barrieren beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit zu diskutieren.

Des Weiteren ist bei der Umsetzung der Lernthemen darauf zu achten, ob die gleichen Zugangs- und Teilnahmechancen von Frauen und Männern berücksichtigt werden, z.B. beim Lernen zwischen Jung und Alt und beim interkulturellen Lernen. Ebenfalls ist zu überprüfen, welchen Beitrag die Einzelthemen zum Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheitsstrukturen in der Region leisten (z.B. beim Personalmarketing oder bei der Führungskräfteentwicklung).

In dem Teilvorhaben geht es ferner darum, schrittweise flächendeckend Angebote und Orte intergenerationalen und interkulturellen Lernens in der Region Südostniedersachsen aufzubauen. Hier sollten die Interessen, Bedarfe und Bedürfnisse von Frauen Berücksichtigung finden.

Bei der Evaluierung des Teilvorhabens müssen alle Daten geschlechtsbezogen analysiert werden, was zum einen eine geschlechtsdifferenzierte Erfassung aller Daten voraussetzt und zum anderen die Wahl der Indikatoren bestimmt. Es ist ggf. zu überprüfen, ob und warum die Einzelmaßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben.

2.3.4.1 Lernen zwischen Jung und Alt

Dieses Projekt des Teilvorhabens „Intermediäres Management“ besteht aus neun Teilprojekten. In jedem Teilprojekt sind sowohl die Lebenswelten von Frauen und Männern zu thematisieren als auch Frauen und Männer paritätisch zu beteiligen. Die Lernorte sind unter dem Aspekt der gleichen Zugangs- und Teilhabechancen von Männern und Frauen zu überprüfen.

Kooperationen bestehen mit den Kreislandfrauen, den Familienberatungsstellen, Pro Familia oder dem SOS-Mütterzentrum. Weitere Kooperationspartnerinnen könnten Frauenhäuser, Beratungsstellen gegen sexuellen Missbrauch, Familienbildungsstätten, Frauenverbände, Unternehmerinnenstammtische, regionale Frauennetzwerke, Frauenbeauftragte u.a. sein.

2.3.4.2 Lernen zwischen den Kulturen

Dieses Projekt besteht aus drei Teilprojekten. In dem Teilprojekt „Interkulturelle Mediation – Aufbauqualifizierung für MediatorInnen“ sind insbesondere die Probleme und Bedürfnisse von Frauen zu thematisieren. Als Unterrichtende sollten zu gleichen Teilen Frauen und Männer tätig sein.

Das Teilprojekt „Schule mit Courage“ sollte sich ebenfalls interkulturell mit den Themen „Gewaltverhältnisse in Geschlechterbeziehungen“ und „Sexuelle Selbstbestimmung“ beschäftigen.

In dem Teilprojekt „Interkulturelle Lernwerkstatt“ ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen zu dem Projekt haben.

2.3.5 Weiterbildung in und für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU)

Dieses Teilvorhaben des Gesamtprojekts VIEL hat zum Ziel, Innovations- und Weiterbildungsbedarfe der KMU in der Region festzustellen und korrespondierende Qualifizierungs- und Personalentwicklungsangebote bereit zu halten. Ferner wird festgeschrieben, dass die Gestaltungsmöglichkeiten von Lernen im Bereich der KMU unter Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming zu erweitern sind.

Positiv ist hervorzuheben, dass dieses Teilvorhaben das Einzige ist, das den Aspekt des Gender Mainstreaming erwähnt. Dieser Ansatz sollte in die innovativen Bausteine für ein lebens- und berufsbegleitendes technisches, organisatorisches, soziales und kulturelles Lernen am Lernort Betrieb einfließen.

In den Zwischen- und Abschlussberichten sollte evaluiert werden, welche Auswirkungen die drei Arbeitsbereiche des Teilvorhabens auf die Chancengleichheit in der Region haben.

2.3.5.1 Auditierung und kontinuierliche Weiterbildung in KMUs

Bei der Durchführung von Weiterbildungsaudits sind personenbezogene Daten, incl. der Personen in der Elternzeit, geschlechtsdifferenziert zu erheben. Ebenfalls sollte das Alter sowie das Arbeitszeitvolumen der MitarbeiterInnen erfasst werden.

Bei der Erarbeitung von Qualifizierungskonzepten sollten die Rahmenbedingungen für Qualifizierungen festgelegt werden (z.B. Teilzeit, Kinderbetreuung, Wohnortnähe).

Der implementierte, kontinuierliche Weiterbildungsprozess in den Betrieben sollte auch die Bedürfnisse von Personen in der Elternzeit berücksichtigen.

2.3.5.2 Transparenz des Weiterbildungsangebotes und Integration in Maßnahmen

Bei der Erstellung eines Katalogs bestehender Weiterbildungsangebote sind die der Koordinierungsstellen Frau und Beruf/ Frau und Wirtschaft aufzunehmen.

In die Veranstaltungsreihe für Führungskräfte zu diversen Themenstellungen aus dem Bereich Qualifizierung und Personalentwicklung sind folgende Bereiche zu berücksichtigen: Teilzeitarbeit, Aufbau eines Personalpools zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung sowie zur Abdeckung von Arbeitsspitzen, Betriebsbindung von Personen in der Elternzeit.

2.3.5.3 Konzeption innovativer Weiterbildungskonzepte

In dem Modul „Qualifizierungsangebote im Bereich Personalentwicklung mit Schwerpunkt Personal- und Sozialkompetenz“ in der Reihe der Führungskräfte trainings sollte das Thema „Teilzeit und Elternzeit für Männer“ diskutiert werden. Denn die Betreuung und Erziehung von Kindern sowie die Pflege von Familienangehörigen wirken sich förderlich auf die Kommunikations- und Sozialkompetenz aus.

Das Modul „Mentoringkonzept“ umfasst Begleitung, Beratung, Coaching und Netzwerkarbeit, indem berufserfahrene Personen interessierte Mädchen und junge Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen. Hierbei handelt es sich um eine Frauenfördermaßnahme.

In dem Modul „Praktikumsbörse im Internet“ ist auf die geschlechtergerechte Sprache sowie auf Bildmaterial zu achten, das einen Beitrag zur Chancengleichheit in der Gesellschaft leisten kann.

2.4 Zusammenfassung

Gender Mainstreaming in den Anträgen zur Planungs- und Durchführungsphase

- Das Leitziel „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ ist nicht verankert.
- Bei der Problemanalyse ist die Struktur in der Region nicht geschlechtsdifferenziert dargestellt.
- Es werden keine Chancengleichheitsindikatoren für die Evaluierung festgelegt.
- Die Gleichstellungsprüfung der Querschnittsaufgaben und Teilvorhaben ergibt Folgendes:
 - a) Es gibt zwei spezifische Einzelmaßnahmen, die direkt zur Förderung der Chancengleichheit eingesetzt werden und als positiv zu bewerten sind. („Frauen nehmen ihr Lernen selbst in die Hand“, „Mentoringkonzept“)
 - b) Alle übrigen Teilvorhaben/Einzelmaßnahmen sind als risikohaft bis negativ zu bewerten. Das heißt, es besteht das Risiko, dass der Chancengleichheitsaspekt nicht (ausreichend) berücksichtigt wird oder es ist die Fortschreibung von Ungleichheiten zu befürchten, falls keine Begleitmaßnahmen durchgeführt werden.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Planungsphase

- Die Projektleitung wird einer weiblichen Person mit Erfahrung und Wissen über Ungleichheitsstrukturen von Frauen und Männern in der Gesellschaft übertragen.
- Das Projekt „step in – mentoring & mobilität“ wird unterstützt und gefördert.
- Die Arbeitsgruppe „Technisch-naturwissenschaftliche Bildung, attraktiv für Frauen“ wird eingerichtet mit dem Ziel, das Projekt VIEL zu begleiten.
- Ein Gender Mainstreaming-Bericht zum Projekt wird in Auftrag gegeben.

Vorschläge zur Verankerung von Gender-Mainstreaming in der Durchführungsphase

- Akteurinnen sind verstärkt auf der Steuerungsebene einzubeziehen, z.B. durch einen zu gründenden Frauenbeirat, durch die Einbindung der AG-Frauen und des Frauennetzwerks Südostniedersachsen.
- Geschlechtsdifferenzierte Problemanalysen sind nachträglich für die Teilbereiche zu erstellen.
- Ziele zur Chancengleichheit von Frauen und Männern sind für die Teilprojekte/Teilmaßnahmen zu formulieren.
- Indikatoren zur Überprüfung der Chancengleichheitsziele sind für jedes Teilprojekt festzulegen.
- Gender-Schulungen sind für die Fachleute der Teilprojekte/Teilmaßnahmen durchzuführen.
- Begleitmaßnahmen sind für die Querschnittsaufgaben und Teilvorhaben zu entwickeln, damit die Maßnahmen des Projektes einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten von Frauen und Männern in der Region leisten.
- Bei jedem neuen Handlungsschritt innerhalb der Querschnittsaufgaben und Teilvorhaben sind folgende Fragen zu überprüfen:
 - Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt?
 - Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?
 - Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsbezogene Ungleichheiten reproduziert werden?
 - Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?

Vorschläge zur Verankerung von Gender Mainstreaming in der Evaluierung

Die Beiträge zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Region Südostniedersachsen, die das Gesamtprojekt VIEL (einschließlich der Querschnittsaufgaben und Teilvorhaben) leisten, werden in drei Ergebnisbereichen dargestellt:

- Ertrag (output)
 - Wie war die Beteiligung von Frauen und Männern? Die Beantwortung dieser Frage setzt die geschlechtsdifferenzierte Erfassung und Auswertung aller personenbezogenen Daten voraus.
- Ergebnis (outcome)
 - Wie profitierten Frauen und Männer? Die Indikatoren müssen vorab so gewählt werden, dass zu dieser Frage qualitative Aussagen getroffen werden können.

- Wirkung (impact)
Welche Wirkung hatte die Maßnahme auf den Abbau von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern?
Qualitative Informationen müssen erhoben werden um diese Frage beantworten zu können.



Chancengleichheit von Frauen und Männern

ToolBox Gender Mainstreaming

Methode zur Umsetzung von Gender Mainstreaming Die 4 GeM-Schritte

**Die 4 GeM-Schritte für Programme
Die 4 GeM-Schritte für Projekte**

GeM – Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF - www.gem.or.at

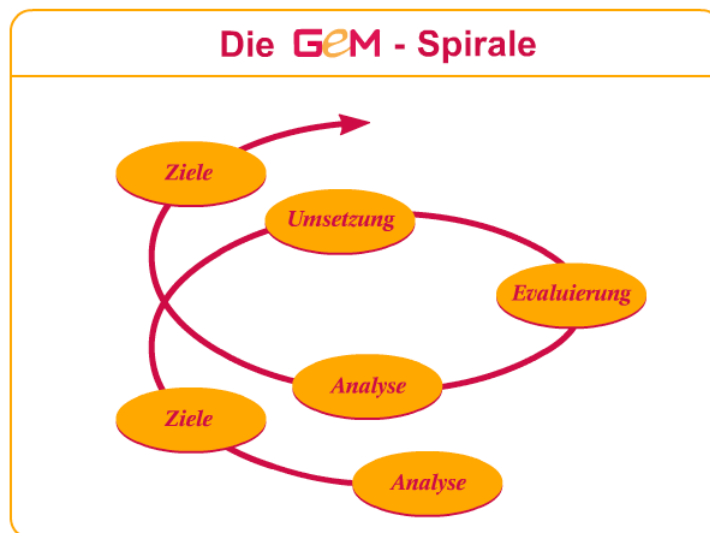
Die Leitfäden der GeM-ToolBox gibt es auf der GeM-Website www.gem.or.at als Download
© L&R Sozialforschung - Wien 2001

Gender Mainstreaming-Methode: die 4 GeM-Schritte

Gender Mainstreaming ist ein integrativer Prozess – wie ein roter Faden wird Chancengleichheit in den regulären Arbeitsprozess integriert. In den 4 Schritten eines strukturierten Planungs- und Arbeitsschemas wird Gender Mainstreaming umgesetzt.

	Die 4 GeM-Schritte
Analyse	<i>Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren.</i>
Ziele	<i>Im zweiten Schritt werden davon ausgehend möglichst konkrete und überprüfbare Chancengleichheitsziele formuliert und festgelegt.</i>
Umsetzung	<i>Im dritten Schritt werden die Programme und Projekte so ausgewählt und gestaltet, dass sie zu den Chancengleichheitszielen beitragen.</i>
Evaluierung	<i>Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Chancengleichheitsziele betrachtet. Die Indikatoren und qualitativen Kriterien dazu wurden vorab festgelegt.</i>

Die 4 Schritte sind dabei kein abgeschlossener Prozess. Der Evaluierung folgt die neuerliche Analyse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung. Die GeM-Spirale verdeutlicht diesen Ansatz:



Die 4 GeM-Schritte sind in allen Bereichen anwendbar. Die folgende zwei Tabellen zeigen zusammengefasst, welche Fragen sich zu den einzelnen Schritten auf Programmebene (z.B. bei der Planung des Jahreskursprogramms oder des TEP-Arbeitsprogramms) und auf Projektebene stellen.

Die 4 GeM-Schritte für Programme

Die 4 GeM-Schritte für Programme	
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es im Themenbereich? ▪ Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was heißt Chancengleichheit im betreffenden Themenbereich, wo soll es hingehen (Leitziel)? ▪ Welche konkreten Chancengleichheitsziele werden für das Programm gesetzt? ▪ Welche Chancengleichheitsziele werden für die einzelnen Teilbereiche / Teilziele gesetzt?
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen könnten die geplanten Maßnahmen haben? ▪ Tragen die geplanten Maßnahmen zu den Chancengleichheitszielen bei? ▪ Welche Maßnahmen werden in das Programm aufgenommen, damit die Chancengleichheitsziele erreicht werden können? ▪ Welche (Chancengleichheits)Kriterien sollen die Entscheidung bei der Auswahl von konkreten Projekten leiten?
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden alle zu erhebenden Indikatoren und Daten (Monitoring) nach Geschlecht differenziert? ▪ Wird die Programmumsetzung hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen überprüft? ▪ Wird die Programmumsetzung hinsichtlich der Erreichung der Chancengleichheitsziele überprüft? ▪ Wie finden die Evaluierungsergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung?

Die GeM-ToolBox enthält einen Leitfaden zur Programmplanung und Zusammenstellung des Maßnahmenangebots mit konkreten Fragestellungen und Beispielen.

Die 4 GeM-Schritte für Projekte

Die 4 GeM-Schritte für Projekte	
Analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestehen im Interventionsbereich des Projekts? ▪ Gibt es unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse bei Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche? ▪ Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren? Welche?
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Chancengleichheitsziele werden in die Projektziele integriert?
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt? ▪ Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren? ▪ Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden? ▪ Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert? ▪ Wie wird die Erreichung der Chancengleichheitsziele des Projekts überprüft?

Die GeM-ToolBox enthält Leitfäden mit konkreten Fragestellungen und Beispielen zur geschlechtssensiblen Gestaltung und zu geschlechtsspezifischen Wirkungen von Projekten für die Entwicklung und die Überprüfung von Projekten.