

HINTERGRUND. ZUSAMMENHÄNGE.
GLEICHSTELLUNG DER
GESCHLECHTER IM ESF
– DISCUSSION PAPER –

März 2012

Autorin:
Anne Rösgen

Unter Mitwirkung von:
Henriette Meseke

INHALT

Einleitung	2
1 Der ESF – Verstärkung geschlechtsspezifischer Muster oder gleichstellungspolitischer Motor?	5
2 Gleichstellungspolitische Ziele der EU	10
2.1 Überblick	10
2.2 Zur gleichstellungspolitischen Strategie der EU.....	12
2.3 Gründe für die radikale Wende in der EU-Gleichstellungspolitik.....	13
3 Herausforderungen und Einflussfaktoren bei der Verfolgung der gleichstellungspolitischen Ziele	15
3.1 Wirtschaftliche Zusammenhänge.....	15
3.2 Wandel in den Geschlechterverhältnissen? Wechselwirkungen mit anderen gesellschaftlichen Umbrüchen.....	17
3.3 Recht und gesellschaftliche Praxis noch immer weitgehend durch männliches Ernährermodell geprägt	19
3.3.1 Bedarfsgemeinschaft.....	20
3.3.2 Zur Beratungspraxis	21
3.3.3 Strukturelle Probleme	23
3.4 Fehlinterpretationen der gleichstellungspolitischen Strategie der EU.....	25
3.5 Traditionelle Geschlechterrollen und -stereotype.....	27
3.6 Männer als Akteure und Zielgruppe der Gleichstellungspolitik	30
3.6.1 Männer als Akteure.....	30
3.6.2 Männer als Zielgruppe	31
4 Schlussfolgerungen.....	33
5 Literatur	37
6 Glossar	47

EINLEITUNG

Vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gehen seit Jahren wichtige Impulse für die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitsmarktpolitik aus. Gleichzeitig zeigen Evaluationsstudien, dass das Querschnittsziel Gleichstellung noch nicht optimal umgesetzt wird – nicht nur, aber auch in Deutschland. Diesem widersprüchlichen Befund gehen wir in **Kapitel 1** nach.

Fragt man danach, warum der ESF die gleichstellungspolitischen Ziele bisher oft nicht erreicht, so fällt auf, dass vielen ESF-Akteurinnen und -Akteuren nicht bewusst ist, dass der ESF nicht nur ein arbeitsmarktpolitisches Programm ist, sondern auch die Aufgabe hat, zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele der EU beizutragen (Art. 2 ESF-VO). Viele Akteurinnen und Akteure kennen diese Ziele gar nicht oder nicht in ihrer grundlegenden Bedeutung.

Die gleichstellungspolitischen Ziele „der EU“ erschließen sich allerdings auch nicht ohne Weiteres, denn es gibt kein Dokument, in dem sie zusammenfassend dargestellt und begründet wären. Die Unübersichtlichkeit wird noch dadurch vergrößert, dass die verschiedenen Institutionen der EU (Parlament, Rat, Kommission, Gerichtshof) jeweils verschiedene, wenn auch aufeinander bezogene, gleichstellungspolitische Programmatiken bzw. Aufgaben verfolgen. Ohne entsprechende Transparenz kann jedoch nicht erwartet werden, dass die gleichstellungspolitischen Ziele der EU handlungsleitend werden. Dem tieferen Verständnis der gleichstellungspolitischen Ziele der EU steht aber nicht nur deren Unübersichtlichkeit entgegen. Sie basieren auf einem grundlegend anderen Leitbild als dem in Deutschland noch immer vorherrschenden „Ernährermodell“. Häufig wird zwar – europaweit – davon ausgegangen, dass das Ernährermodell an Bedeutung verliert, allerdings gibt es noch keine Vereinbarung darüber, durch welches Geschlechtermodell es ersetzt werden soll. Daher wird das Leitbild der EU, das „egalitäre Geschlechtermodell“, in **Kapitel 2** skizziert, und die gleichstellungspolitischen Ziele werden im Zusammenhang damit präsentiert.

Im ESF wird nunmehr in der zweiten Förderperiode in Folge das Querschnittsziel Gleichstellung mit Hilfe von Gender Mainstreaming (GM als Teil der sog. gleichstellungspolitischen Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen) eingefordert. Aber vielen Akteur/inn/en ist nicht bekannt, warum die EU Mitte der 1990er Jahre ihre gleichstellungspolitische Strategie radikal geändert hat. Neben dem „Gerechtigkeitsargument“ gab und gibt es für die Doppelstrategie gewichtige wirtschaftliche Gründe. Wir fragen auch danach, ob diese Strategie der Komplexität der ehrgeizigen Aufgabe gerecht werden kann.

Die Umsetzung der europäischen Gleichstellungspolitik – im und mit dem ESF – steht jedoch in einem Kontext und wird von weiteren Herausforderungen und Einflussfaktoren bestimmt. Einer Auswahl dieser Faktoren gehen wir im **Kapitel 3** nach:

- Zu den förderlichen Rahmenbedingungen zählen grundsätzlich die wirtschaftlichen Zusammenhänge. Sie wirken möglicherweise stärker als die Gerechtigkeitsargumente.
- Aber führt die Tatsache, dass einige Herausforderungen mit den traditionellen Geschlechterrollen schlicht nicht mehr zu bewältigen sind, sozusagen im Selbstlauf zum Wandel in den Geschlechterverhältnissen? Im Abschnitt zu den gesellschaftlichen Veränderungen/Transformationsprozessen und ihrer Verknüpfung mit Geschlechterfragen wird auf fördernde und hemmende Faktoren für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele hingewiesen, und es folgt ein widersprüchliches Ergebnis im Hinblick auf die Frage, ob mehr Egalität in den Geschlechterverhältnissen erzielt werden kann. Diese Komplexität der Gleichstellungsfragen

wird häufig beklagt, dabei ist sie dem Charakter der Querschnittsaufgaben geschuldet, bei denen letztlich „alles mit allem zusammenhängt“: Die zurzeit stattfindenden, umfassenden gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Transformationsprozesse beeinflussen einerseits die Geschlechterverhältnisse und sind andererseits das Produkt von deren Wandel.

- Eindeutig hemmend für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele in der Arbeitsmarktpolitik ist die noch immer starke Prägung der Rechtslogiken und -praxen durch das Ernährermodell. Hier können wir die Diskussion um die Bedarfsgemeinschaft und das Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) aus gleichstellungspolitischer Sicht nur umreißen, was aber unverzichtbar ist, angesichts ihrer großen Bedeutung für die ESF-Kofinanzierung.
- Ebenso stehen die noch immer zahlreichen Fehlinterpretationen der gleichstellungspolitischen Doppelstrategie der EU entgegen, deshalb werden einige hier diskutiert.
- In einem folgenden Abschnitt setzen wir uns mit der Bedeutung der gerade in Deutschland noch recht traditionellen Geschlechterrollen und -stereotypen auseinander. Hierbei geht es keineswegs nur um „Männlichkeit“, sondern um beide Geschlechter.
- Nach unseren Erfahrungen ist die männliche Perspektive auf Gleichstellungspolitik zu wenig bekannt, daher setzen wir uns mit Männern sowohl als Akteuren als auch als Zielgruppe auseinander.

Im **4.** und letzten **Kapitel**, den Schlussfolgerungen für den ESF, werden wichtige Denkanstöße gegeben, um die Debatte darüber anzuregen, welche Konsequenzen zu ziehen sind – insbesondere im Hinblick auf die nächste Förderperiode des ESF.

Es ist in der hier gebotenen Kürze nicht möglich, alle Fragestellungen erschöpfend zu behandeln, daher ist der Begriff „Discussion Paper“ zutreffend: Wir stellen unseren Stand der Überlegungen zur Diskussion. Dabei haben wir die Schwerpunkte so gesetzt, dass die Themen, die nach unserer Erfahrung in der deutschen Diskussion bisher eher wenig beachtet werden, ausführlicher behandelt werden.

Eine, wenn nicht sogar die zentrale Frage, die sich viele gleichstellungspolitische Expert/inn/en und ESF-Akteurinnen und -Akteure in den Verwaltungen stellen, ist diejenige nach dem Erfolg, der sowohl innerhalb des ESF als auch in den Interventionsfeldern zu verzeichnen sein müsste. Nach nunmehr elf Jahren Gender Mainstreaming-Strategie im ESF, nach dreizehn Jahren Amsterdamer Vertrag und einer Vielzahl von GM-Aktivitäten – initiiert mit und durch den ESF – verharren die Entwicklungen der Gleichstellung auf einem unbefriedigenden Niveau. Während Analysen und Studien zu gleichstellungspolitischen Themen (Gender Pay Gap, Frauen in Führungspositionen etc.) Stagnation oder sogar Rückschritte (Segregation auf dem Arbeitsmarkt) in Deutschland nachweisen, zwingt die Schnelllebigkeit von Politik, aber auch die Förderlogik des ESF und der Bundesagentur für Arbeit zum Erfolg. Wollen Träger dauerhaft mit der Durchführung von Projekten beauftragt werden, müssen sie Vermittlungsquoten bei Bildungsmaßnahmen einhalten und auch in anderen Fragen Erfolge nachweisen. Diese sind jedoch häufig, wenn sie überhaupt realisierbar sind, jenseits gleichstellungspolitischer Ziele angesiedelt.

Nun kann dem ESF ohnehin nicht angelastet werden, er sei für den mangelnden Fortschritt der Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland verantwortlich. Im ESF in Deutschland – und oftmals nur dort – werden gleichstellungspolitische Ziele formuliert, die auf sehr verschiedene Interventionsfelder verweisen: Der Abbau der beruflichen Segregation verweist auf die Schulpolitik und deren Übergänge in die Bildungspolitik. Das Ziel „mehr Frauen in Führungspositionen“

verweist auf wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Zusammenhänge. Das Ziel der existenzsichernden Beschäftigung verweist auf einen Arbeitsmarkt, der mehr und mehr durch prekäre Beschäftigung gekennzeichnet ist. Diese jeweiligen Politikfelder – und „Betätigungsfelder“ des ESF – werden in Deutschland jedoch in der Regel ohne jegliche gleichstellungspolitische Ziele betrachtet.

Auch wenn die Reichweite des ESF nicht groß genug ist um die Interventionsfelder – wie die Arbeitsmarktpolitik – gleichstellungspolitisch zu reformieren, so können mit dem ESF zumindest die positiven Impulse der europäischen Gleichstellungspolitik verstärkt werden. Im vorliegenden Discussion Paper wird deshalb an vielen Punkten „der Finger in die Wunde gelegt“. Wir sind überzeugt davon, dass nur mit dieser kritischen Auseinandersetzung eine erfolgreiche Entwicklung zu initiieren ist.

Unser herzlicher Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen des Teams von proInnovation GmbH (Coaching-Begleitprojekt Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg), Ute Wanzek und Dr. Ronald Schulz sowie Maria Lauxen-Ulbrich (Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim), die durch zahlreiche Diskurse im Hintergrund und unsichtbare Diskussionsbeiträge zur Entstehung dieses Discussion Papers beigetragen haben.

1 DER ESF – VERSTÄRKUNG GESCHLECHTS-SPEZIFISCHER MUSTER ODER GLEICHSTELLUNGS-POLITISCHER MOTOR?

„Das Hauptproblem, das sich im vorangegangenen Programmplanungszeitraum abzeichnete, dass nämlich viele Maßnahmen bestehende geschlechtsspezifische Muster und die geschlechtsspezifische Segregation verstärken, setzt sich im aktuellen Programmplanungszeitraum fort. Maßnahmen zur Förderung des Zugangs der Frauen zum traditionellen Dienstleistungssektor, Beratungsangebote, Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen oder Investitionen in die Kinderbetreuung sind häufiger anzutreffen als Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles oder zur Förderung des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen.“ (EU KOM 2002, S. 6f.)

Dieser Befund der EU-Zwischenevaluation wurde für Deutschland am Ende der letzten Förderperiode vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) noch einmal bestätigt, da deutlich war, *„dass die Maßnahmen zur Förderung des Zugangs der Frauen ins Erwerbsleben zum überwiegenden Teil klassische Geschlechtermuster fortschreiben“* (ISG 2005, S. 27). Dies zeigte u. a. die unterschiedliche Qualität der Arbeitsplätze: *„Ein Blick auf die Art der Arbeitsverhältnisse, welche von den Teilnehmern im Anschluss an die Maßnahme aufgenommen werden, zeigt eine klare Benachteiligung von Frauen [Hervorh. i. Orig.]. Der Anteil von Frauen, welche sogenannte unsichere Arbeitsverhältnisse, wie Teilzeitarbeitsplätze, Mini-Jobs u. ä. oder befristete Stellen inne haben, ist demnach auffallend höher.“* (ebd., S. 27).

Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass sich an der hier geschilderten Problematik in der laufenden Förderperiode etwas grundlegend geändert hätte.¹ Stimmt es also gar nicht, was dem ESF von vielen Seiten zugeschrieben wird, dass er seit vielen Jahren starke Impulse zur Orientierung auf die Gleichstellung der Geschlechter in die Arbeitsmarktpolitik sende?

Doch, die aktuellen Evaluationen der EU-Kommission bestätigen durchaus, dass mit dem ESF die Aufmerksamkeit auf das Thema gelenkt wird und Maßnahmen ermöglicht werden, die sonst vermutlich nicht finanziert würden (vgl. GHK / Fondazione G. Brodolini 2011). Mit dem ESF konnte zudem deutlich gemacht werden, dass für die Verfolgung des Gleichstellungsziels in der Arbeitsmarktpolitik Kapazitäten geschaffen werden müssen.

Dem ESF-Bundesprogramm wird in den Evaluationsstudien bescheinigt, dass in der aktuellen Förderperiode grundsätzlich richtige Wege eingeschlagen wurden, indem z. B. die ESF-Vorgaben zum Gender Mainstreaming über nationale Vorgaben hinausgingen und im Operationellen Programm (OP) die Gleichstellung als Querschnittsziel fest verankert sei. Positiv vermerkt wird auch die – erstmalige – Durchführung eines Gender Budgeting und vor allem, dass mit der Agentur für Gleichstellung im ESF eine Stützstruktur geschaffen wurde, wie es von EU-Expert/inn/en seit Langem empfohlen wird. Es wird auf die bereits zahlreichen Materialien und Hilfen zur Implementierung durch die Agentur hingewiesen. Auch in der aktiven Mitwirkung der Verwaltungsbehörde und der Agentur für Gleichstellung im ESF im entsprechenden EU-Lernnetzwerk (Community of Practice on Gender Mainstreaming, CoP on GM) werden Chancen gesehen.

Dennoch ist die Realität des ESF von den gleichstellungspolitischen Anforderungen noch weit entfernt. ESF-Maßnahmen (Projektebene) können trotz eindeutiger Zielformulierungen den

¹ Vgl. z. B. ISG 2011 und GHK / Fondazione G. Brodolini 2011.

geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt faktisch nicht entgegenwirken. Zwar zielen sie laut Planungsdokumenten (OP des Bundes und der Bundesländer) auf die existenzsichernde Beschäftigung von Frauen ab, die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen konterkarieren diese Ansätze jedoch. Aber auch die Binnenbetrachtung der ESF-Umsetzung in quantitativer Hinsicht ist verbesserungswürdig: Sowohl bezogen auf die Teilnahmen als auch auf das Budget profitieren Männer auch in dieser Förderperiode stärker vom ESF als Frauen (vgl. Gender Budgeting-Bericht 2010).

Es wird durchaus gesehen, dass die Wirkung des ESF in der Arbeitsmarktpolitik schon angesichts seines geringen Volumens im Verhältnis zu den nationalen Aufwendungen begrenzt ist, aber der ESF bleibt auch hinter seinen Möglichkeiten zurück.

So hatte bereits die EU-Expert/inn/en-Gruppe zum Nationalen Reformprogramm² geurteilt, dass für Deutschland eine Frauenbeschäftigungsquote von mehr als 60 Prozent nicht zwangsläufig als Erfolg zu werten sei, da das Arbeitsvolumen von Frauen nicht gestiegen und der Anstieg der Quote ausschließlich auf die Ausweitung von Teilzeitarbeit, Minijobs und anderer prekärer Beschäftigung zurückzuführen sei.

Zwar sind die Erwerbstätigenquoten der 15-64-jährigen Frauen und Männer in Deutschland verhältnismäßig hoch: Sie lagen im Jahr 2009 mit 66,2 Prozent über dem EU-Durchschnitt (58,6 Prozent) und damit auf Platz 6 innerhalb der EU³. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, und die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern scheinen mit unter 10 Prozent Differenz relativ gering zu sein. Wird jedoch der tatsächliche Anteil der Geschlechter (Arbeitsvolumen) betrachtet, so befindet sich Deutschland mit 50,7 Prozent Frauenerwerbsquote nur noch auf Rang 17⁴. Das Arbeitsvolumen von Frauen, gerechnet in Vollzeitäquivalenten, steigt (lt. EU KOM 2011) seit 2003 nicht mehr an, sondern verteilt sich nur auf mehr Personen. Der Abstand zwischen den Geschlechtern verdoppelt sich damit bei der Betrachtung nach Vollzeitäquivalenten auf über 20 Prozent⁵.

Die tatsächliche Erwerbsbeteiligung der Geschlechter wird also nur unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente sichtbar. Hinzu kommt die bei Frauen höhere Unterbeschäftigung durch ihre größeren Anteile an der sog. Stillen Reserve und Teilzeitarbeitslosigkeit⁶.

Im OP des Bundes wird die angezielte Beschäftigungsquote von 60 Prozent etwas relativiert, denn es wird ein „*Nachholbedarf bei der Beteiligung von Frauen an existenzsichernder abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit insgesamt, bei der Beteiligung an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen [...]*“ konstatiert (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2007, S. 125).

In der EU-Evaluation (vgl. GHK / Fondazione G. Brodolini) wird aber angemerkt, dass Deutschland bei einem Ziel von 60 Prozent (Frauenerwerbsquote) bleibe und dass dies – angesichts der bereits vorher erreichten Quote – nicht nur wenig ehrgeizig sei, sondern dass die Berechnungsgrundlage, die nur die Anteile von Frauen an Beschäftigung und Arbeitslosigkeit berücksichtigt

² also VOR der Erarbeitung des Operationellen Programms (OP), vgl. EGGE 2009

³ Quelle: European Commission, Employment statistics, Eurostat (aufgerufen am 20.10.2011): http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics#Total_employment_rate_E.2.80.93_differences_by_gender.2C_age_and_educational_attainment_level.

⁴ Frauenerwerbsquote im EU-Durchschnitt: 50,1 Prozent (Quelle: EU KOM 2011, S. 34).

⁵ Männererwerbsquote: 72,2 Prozent, Gender Gap: 21,5 (Quelle: EU KOM 2011, S. 34).

⁶ Neue Untersuchungen zeigen, dass viele Frauen unfreiwillig in Teilzeit bzw. mit so geringer Stundenzahl tätig sind. In der EU werden sie daher als teilzeitarbeitslos eingestuft.

und die hohe „Stille Reserve“ außer Acht lasse, zu wenig differenziert sei. Der im Kern positive Gender Budgeting-Ansatz müsse noch weiterentwickelt und auch bezogen auf die Programmebene operationalisiert werden, denn bisher setze er lediglich ein symbolisches Ziel⁷.

Bei den Zielen wird die Kohärenz zwischen der sozioökonomischen Analyse und den gesetzten Prioritäten vermisst – v. a. angesichts der im europäischen Vergleich in Deutschland in vielerlei Hinsicht besonders großen Geschlechterungleichheiten: Deutschland hat eine der höchsten geschlechtsspezifischen Entgeltdifferenzen innerhalb der EU, einen großen Niedriglohnsektor mit hohem Frauenanteil (auch in prekärer Beschäftigung), und es besteht eine starke vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, d. h. bspw. dass besonders wenige Frauen Führungspositionen innehaben.

Hinzu kommt der große Rückstand, den Deutschland im Hinblick auf die sog. „Barcelona-Ziele“ verzeichnet, d. h. die im Jahr 2002 in der EU beschlossene Anpassung der Kinderbetreuungsinfrastruktur, insbesondere im Ganztagsbereich.

Zwar sind laut Gender Budgeting-Bericht 2010⁸ die Ausgaben im sog. Code 69-Bereich, also in den gleichstellungsorientierten spezifischen Maßnahmen, in Deutschland etwas höher als im europäischen Durchschnitt, aber sie liegen mit 6,2 Prozent im Jahr 2009 und mit 5,2 Prozent 2010 deutlich unter der Zielmarke aus der letzten Förderperiode in Höhe von 10 Prozent.

In der EU-Evaluation wird auf ein Problem hingewiesen, das im Übergang von der letzten zur jetzigen Förderperiode entstanden ist: Es gibt eine sichtbare Abnahme der Bedeutung – auch quantitativ – von spezifischen Maßnahmen zur Gleichstellung und eine Hinwendung zum Gender Mainstreaming (GM). Deshalb hänge der Erfolg der gleichstellungspolitischen Orientierung vollständig davon ab, dass der GM-Ansatz von allen Akteur/inn/en richtig verstanden und kompetent umgesetzt werde. Bedenken bestehen hier sowohl in Bezug auf diejenigen, die die Mittel vergeben, als auch bezogen auf die Akteurinnen und Akteure, die sie beantragen, und ebenso in Bezug auf die Verfahren (Auswahlkriterien, Kontrolle, Indikatoren).

Als Ursachen für die hier geschilderten, z. T. widersprüchlichen Befunde scheinen uns drei Begründungszusammenhänge entscheidend:

1. In Deutschland ist noch immer das „Ernährermodell“ bestimmend und wirkt als hemmender Faktor für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele. Darauf wird auch in der EU-Evaluation hingewiesen. In diesem Leitbild, das auch in Gesetzen und Strukturen verankert ist⁹, gilt die Erwerbstätigkeit von Frauen als Zu- oder Zweitverdienst und damit als nachgeordnet zu einem im Wesentlichen vom Mann zu erzielenden Familieneinkommen. In diesem Modell ist es hinnehmbar, dass Frauen *kein* existenzsicherndes Einkommen erzielen (insbesondere durch ihre Beschränkung auf Teilzeitarbeit mit im europäischen Vergleich sehr niedriger Stundenzahl, wegen ihrer Überrepräsentanz bei Niedriglöhnen und insgesamt deutlich geringeren Einkommen als Männer, vielfach in prekärer Beschäftigung). Vor dem Hintergrund des grundsätzlich anderen – egalitären – Leitbilds der EU, das die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer fordert, ist eine existenzsichernde Beschäftigung jedoch unabdingbar.

⁷ Aktuell ist hier eine Veränderung sichtbar, denn nach dem Nationalen Reformprogramm 2011 wird als nationales Ziel im Rahmen der Strategie EU 2020 eine Frauenerwerbsquote von 73 Prozent angestrebt, die sich allerdings auf die Altersgruppe der 20-64-Jährigen bezieht und insoweit mit der damaligen Quote von 60 Prozent bezogen auf die 15-64-Jährigen nicht vergleichbar ist.

⁸ Vgl. Agentur für Gleichstellung im ESF 2011 (a), S. 31.

⁹ Vgl. Glossar und Übersicht im Anhang und Kap 3.

Da der ESF dem egalitären Geschlechtermodell verpflichtet ist, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die ESF-Akteurinnen und -Akteure das egalitäre Modell und die darauf fußenden gleichstellungspolitischen Ziele der EU kennen und auf ihren jeweiligen Wirkungsbereich übertragen können. Unsere Erfahrungen zeigen, dass dann auch verständlich wird, dass z. B. eine Vermittlung aus ESF-Fördermaßnahmen in geringfügige Beschäftigung nicht nur den gleichstellungspolitischen Zielen entgegenläuft, sondern auch beschäftigungs- und sozialpolitisch eher negative Effekte entstehen.

2. Die Umsetzung wird aber auch durch das System der Kofinanzierung erschwert, da die Finanzierung der vom ESF kofinanzierten Maßnahmen gegenwärtig im Wesentlichen nicht aus Landes- oder Bundesmitteln erfolgt, sondern überwiegend aus Mitteln der „regulären“ deutschen Arbeitsmarktpolitik, für die in noch weit stärkerem Maße gilt, dass sie vom Ernährermodell geprägt ist und Frauen benachteiligt.
3. Ein weiterer Grund, warum die gleichstellungspolitischen Ziele im ESF in der Breite noch nicht die ihnen gebührende Bedeutung haben, ist nach unseren Erfahrungen, dass sich viele über die gleichstellungspolitische Aufgabe des ESF nicht im Klaren sind. Häufig nehmen die Akteure und Akteurinnen den ESF ausschließlich als arbeitsmarktpolitisches Programm wahr. Es ist ihnen zwar bekannt, dass gleichstellungspolitische Aspekte bei der ESF-Förderung wichtig sind, aber häufig wird davon ausgegangen, dass dem mit einigen „Frauenprojekten“ Genüge getan sei. Selbst in einschlägigen Dokumenten, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter im ESF befassen¹⁰, wird nicht immer Artikel 2 der ESF-Verordnung angesprochen, der die Berücksichtigung der *„[...]entsprechenden Prioritäten und Ziele, die sich die Gemeinschaft in Bezug auf die [...]Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern[...]gesetzt hat“* als Aufgabe des ESF definiert.¹¹ Tatsächlich ist der ESF aber sogar ein wesentliches Mittel für die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele der EU – in finanzieller Hinsicht vielleicht sogar das bedeutendste – und die Festschreibung dieser Aufgabe in Artikel 2 der ESF-Verordnung ist somit nur folgerichtig.

Aber um welche Ziele der EU geht es? Die gleichstellungspolitischen Ziele der EU sind nicht nur für die ESF-Akteurinnen und -Akteure eher schwer zugänglich:

- Es gibt kein Grundsatzdokument, in dem die gleichstellungspolitischen Ziele der EU zusammengefasst dargestellt und begründet sind. Sie finden sich vielmehr in verschiedenen Erklärungen (Europäischer Pakt für die Gleichstellung, FrauenCharta), Leitlinien (Beschäftigungsstrategie), Berichten (Berichte zur Gleichstellung der EU KOM), Konzepten (Europa 2020), Programmen (Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015) und Rechtsvorschriften (Verträge und Richtlinien)¹². Die Dokumente haben eine unterschiedliche Reichweite, je nachdem von welchem Organ der EU sie stammen und welchen Rechtscharakter sie haben.
- Die konkreten gleichstellungspolitischen Ziele der EU sind darüber hinaus ständig „in Bewegung“. So wurden gerade im vorletzten Jahr (2010) wieder einige wesentliche EU-Konzepte neu formuliert, die Wirkung auf die Gleichstellung (und die ESF Förderung) haben, z. B. die Strategie der EU für die nächsten Jahre (Europa 2020), aber auch die „Strategie für

¹⁰ Vgl. ISG 2005 und Ad hoc-Arbeitsgruppe 2006.

¹¹ Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999.

¹² Zur Entwicklung der Gleichstellungspolitik der EU vgl. z. B. Rösger 2010 (b).

die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 – 2015“, als Nachfolge zum „Fahrplan für die Gleichstellung“.

Die gleichstellungspolitischen Ziele der EU müssen also zunächst bekanntgemacht werden, damit sie für die ESF-Akteurinnen und -Akteure handlungsleitend werden können. Erste Schritte wurden dazu bereits unternommen¹³. Durch die Erfahrungen aus vielen Diskussionen der letzten Jahre wurde aber deutlich, dass die Kenntnisse bruchstückhaft bleiben, wenn die gleichstellungspolitischen Ziele nicht aus dem jeweiligen geschlechterpolitischen Modell abgeleitet werden. Dabei sei dahingestellt, ob in Deutschland das Ernährermodell auf dem Rückzug ist, wie von manchen behauptet (als Leitbild aber auch in der Lebensrealität, vgl. Leitner / Ostner / Schratzenstaller 2004), oder eine Renaissance erfährt, wie andere meinen. Es geht vor allem darum, zu verstehen, was auf dieses Modell folgt oder folgen soll.

¹³ Beispielsweise durch Papiere, in denen die Ziele aus den verschiedenen Dokumenten zusammengetragen wurden; vgl. z. B.: der Gleichstellungspolitische Bezugsrahmen ('Zielarchitektur', siehe http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_Einstieg/gleichstellungspolitischer-bezugsrahmen.pdf), die Auszüge aus den Rahmendokumenten (Agentur für Gleichstellung im ESF 2011 (b)) sowie die Handreichung 1 in Baden-Württemberg (proInnovation 2007), die etwas darüber hinausgeht und versucht, diese Ziele mit wirtschafts-, sozial- und gleichstellungspolitischen Erwägungen zu begründen.

2 GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE ZIELE DER EU

2.1 ÜBERBLICK

Das übergreifende gleichstellungspolitische Ziel der EU ist die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Männer und Frauen. Um dies zu erreichen, müssen auch Frauen in der Lage sein, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen, sollen sie nicht weiterhin von Männern oder staatlichen Sozialleistungen abhängig sein.

Dieses Ziel entspricht einem egalitären geschlechterpolitischen Leitbild und ist sehr voraussetzungsvoll. Die (wirtschaftliche) Gleichstellung der Geschlechter ist dann erreicht wenn:

- die horizontale und vertikale Segregation (vgl. Glossar) des Arbeitsmarktes aufgehoben ist, d. h. es gibt keine typischen Männer- und Frauenberufe, die Geschlechter sind in Führungspositionen gleichermaßen vertreten und es gibt keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede,
- Männer und Frauen ihren Lebensunterhalt, einschließlich einer existenzsichernden Rente, durch Erwerbsarbeit sichern können (auch Mütter),
- die Systeme der sozialen Sicherung individualisiert sind, d. h. Ehegattensplitting, kostenlose Mitversicherung in der Krankenkasse für Nicht-Erwerbstätige, Bedarfsgemeinschaften etc. kann es nicht mehr geben,
- die Sorge für Kinder und andere abhängige Angehörige nicht mehr als Privatsache gilt, sondern als gesellschaftliche Aufgabe, und durch ein umfassendes Betreuungssystem und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird,
- es gesamtgesellschaftlich keine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mehr gibt und geschlechtsspezifische Rollenbilder und -stereotype keine Bedeutung mehr haben,
- bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen gleich verteilt ist.

Die gegenwärtige Situation, insbesondere in Deutschland, ist dementsprechend noch stark durch das Ernährermodell geprägt (vgl. BMFSFJ 2011: Erster Gleichstellungsbericht). Wenn auch das klassische Modell mit einem männlichen Alleinernährer nicht mehr vorherrschend ist, so bleibt jedoch in der häufig üblichen „modernisierten Hausfrauenehe“ der Mann hauptsächlich zuständig für das Familieneinkommen, und das Einkommen der Frau wird als Zuverdienst angesehen. Dies gilt für die verschiedenen Varianten, in denen von Frauen wegen der Geburt von Kindern oder anderen Pflegeaufgaben die Erwerbstätigkeit unterbrochen und anschließend voll- oder teilzeitig oder gar nicht mehr aufgenommen wird/werden kann. Modell und Realität zeichnen sich durch eine niedrige Müttererwerbstätigkeit aus – insbesondere bei Kindern unter drei Jahren. Pflegeaufgaben werden als familiäre Aufgaben angesehen und damit der Privatsphäre zugeordnet. Entsprechend gering ist das öffentliche Betreuungsangebot. Das Modell wird durch die Steuer- und Sozialgesetzgebung weitgehend gestützt, da auch sie noch vom Leitbild des Ernährermodells geprägt ist.

Für das Modell typisch ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die sich nicht nur darin äußert, dass Frauen primär die Sorgeaufgaben zugeordnet werden und sie diese auch überwiegend leisten, sondern ebenso in der Segmentierung des Arbeitsmarktes nach Frauen- und

Männerberufen. Die Geschlechterdifferenz wird durch entsprechende Geschlechterrollen und -stereotype aufrechterhalten, die von frühester Kindheit an in allen Sozialisationsinstanzen vermittelt werden und sehr weitgehend die gesellschaftliche Realität prägen.

Die großen Unterschiede zwischen diesen beiden geschlechterpolitischen Modellen sind offensichtlich, und daher ist noch ein weiter Weg zurückzulegen. Die EU hat auf verschiedenen Ebenen (Rat, Parlament, Kommission) die entsprechenden gleichstellungspolitischen Etappenziele in verschiedenen Dokumenten formuliert. Sie beziehen sich auf alle angesprochenen gesellschaftlichen Bereiche, auch wenn die EU nicht überall die gleichen Einwirkungsmöglichkeiten hat, sondern vieles in der Verantwortung der Mitgliedsstaaten liegt. Da es sich um eine Vielzahl von Teilzielen handelt, können hier nur einige wichtige Ziele beispielhaft aufgeführt werden:

- *„Förderung der Beschäftigung von Frauen aller Altersklassen und Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich aller Formen von Diskriminierung;*
- *Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit;*
- *Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotypen, insbesondere in Bezug auf die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt und das Bildungswesen; [...].“*

(Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter,
Rat der Europäischen Union 2006, S. 27-28)

- *„Förderung einer ausgewogenen Aufteilung privater und familiärer Pflichten unter Frauen und Männern.*
- *Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt voraus, dass die Zeit, die Frauen und Männer für bezahlte und unbezahlte Arbeit aufbringen, gerechter aufgeteilt wird. [...] Vereinbarkeitsmaßnahmen müssen sich auch an die Männer richten, [...].“*

(Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009,
Europäische Kommission 2009 (a), S. 11)

- *„Überlegungen, wie Sozialsysteme stärker auf die Erwerbstätigkeit von Frauen ausgerichtet werden können; [...].“*

(Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter,
Rat der europäischen Union 2006, S. 27-28)

- *„Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie die Bereitstellung ausreichender, gut zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungsleistungen für Kinder und andere betreuungsbedürftige Angehörige; die gleichberechtigte Aufteilung von Betreuungspflichten und häuslichen Pflichten und die Förderung der Inanspruchnahme von Elternurlaub und anderen Freistellungsregelungen durch Männer (u.a. durch ausreichende finanzielle Beihilfen); und die Schaffung von flexiblen Arbeitszeitregelungen für Frauen wie auch für Männer.“*

(Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS),
Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2003, S. 17)

(Gleichstellung in Entscheidungsprozessen
Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 – 2015
Europäische Kommission 2010)

Die gleichstellungspolitischen Ziele, die in der ESF-Verordnung (2007-2013) verankert sind, spezifizieren die gleichstellungspolitischen (Etappen-)Ziele der EU für den ESF für die jeweilige Förderperiode. Aktuell sind dies:

„[...] durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung (mainstreaming), gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften¹⁴ Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens und Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unter anderem indem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden; [...]“ (ESF-Verordnung v. 05.07.2006, S. 14).

Wie bereits angesprochen, ist der ESF als Teil der Europäischen Beschäftigungsstrategie eines der wesentlichen Instrumente für die Verfolgung der gleichstellungspolitischen Ziele der EU. Daher finden sich auch entsprechende Bezüge zum ESF z. B. in den jährlichen Berichten der EU-Kommission an den Rat und das Parlament.

Angesichts der offensichtlichen Lücke, die zwischen der aktuellen Situation und den Zielen klafft, könnte man die Gleichstellungspolitik der EU als visionär oder utopisch abtun. Und sicherlich sind die Ziele nicht allein durch die stete Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen zu erreichen, sondern es geht um einen grundlegenden kulturellen Wandel.

Somit stellen sich zwei wesentliche Fragen:

1. Hat die EU eine der Mammutaufgabe angemessene, nachvollziehbare Strategie, die die Umsetzung der Ziele realistisch erscheinen lassen?
2. Aus welchen Gründen verfolgt die EU die Gleichstellung der Geschlechter weitaus stärker als viele Mitgliedsstaaten, und werden diese Gründe stark genug sein, um die Widerstände und hemmenden Faktoren zu überwinden?

2.2 ZUR GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN STRATEGIE DER EU

Bereits Mitte der 1990er Jahre hat die EU ihre gleichstellungspolitische Strategie grundlegend umgestellt und die gleichstellungspolitische Doppelstrategie (vgl. Glossar) entwickelt:

„Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen [...]“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, S. 2; Hervorh. i. Orig.).

Später wurde diese Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen und Gender Mainstreaming – auch dualer Ansatz genannt – in den EU-Verträgen von Amsterdam (1999) und Lissabon (2009) verankert und erreichte damit eine hohe Verbindlichkeit:

*„EU-Vorgaben binden nicht nur die Bundesrepublik Deutschland im Verhältnis zu den Mitgliedsstaaten oder die gesetzgebenden Körperschaften in Bund und Ländern, sondern sind als nationales Recht auch von den öffentlichen Verwaltungen und den Gerichten zu beachten. Die **EU-Vorgaben** zur Gleichstellung und zum Gender Mainstreaming sind damit für den gesamten*

¹⁴ Dies ist ein Übersetzungsfehler; gemeint ist nachhaltige Partizipation (sustainable participation).

öffentlichen Dienst der Bundesrepublik rechtlich verpflichtend.“

(Kratz¹⁵ 2003, S. 27; Hervorh. i. Orig.).

In Beratungen und Fortbildungen löst es häufig Erschrecken aus, wenn sich bewusst gemacht wird, dass gegen geltendes Recht verstoßen wird, wenn die Gleichstellung der Geschlechter nicht durchgängig von allen Akteur/inn/en auf allen Ebenen und in allen Phasen (Gender Mainstreaming) verfolgt wird.

Es wird dann auch vorstellbar, dass bei einer entsprechend konsequenten Anwendung des integrierten Ansatzes in Kombination mit wirkungsvollen spezifischen Maßnahmen die Fortschritte in Richtung eines egalitären Geschlechterverhältnisses – nach nunmehr 10-15 Jahren – deutlicher wären.

Die gleichstellungspolitische Strategie als solche scheint also der Größe der Aufgabe durchaus angemessen zu sein. Allerdings gibt es – wie bei jeder politischen Strategie – Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung (Erfolgsfaktoren), die aus anderen Veränderungsprozessen hinreichend bekannt sind: Die Ziele müssen allen Akteur/inn/en bekannt sein, es braucht den politischen Willen auf allen Ebenen, der die Ziele handlungsleitend werden lässt, es muss eine systematische, methodisch fundierte Umsetzung („geplanter Wandel“) geben, das Umsetzungsverfahren muss transparent und praktikabel gestaltet und gesteuert werden und – nicht zuletzt – müssen sich die Akteurinnen und Akteure sukzessive die erforderlichen Kompetenzen aneignen (hier: Gender (Mainstreaming)-Kompetenz. Und ähnlich wie in vielen anderen Veränderungsprozessen sind diese Erfolgsfaktoren nur unzureichend gegeben und bedürfen daher der ständigen Weiterentwicklung.

2.3 GRÜNDE FÜR DIE RADIKALE WENDE IN DER EU-GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Es lassen sich mehrere Gründe dafür ausmachen, warum das EU-Engagement für die Gleichstellung gerade Mitte der 1990er Jahre erhöht und die Strategie auf neue Füße gestellt wurde: Im Kern ist es erstens das Demokratiedefizit, und zweitens sind es wirtschaftliche Gründe.

1. Demokratiedefizit

Nicht zufällig erschien die Mitteilung der EU-Kommission zu Gender Mainstreaming im Jahr 1996, denn anlässlich der 4. UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking hatte es dazu eine Verpflichtung gegeben. Wegen der geringen Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter und vor allem wegen des geringen Tempos bei den Verbesserungen war eine neue Strategie dringend erforderlich geworden. Die bisherige Frauenpolitik änderte erkennbar zu wenig an den Strukturen, die die Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts immer wieder hervorbrachten, und sie blieb ein politischer Sonderbereich. In der UNO war deutlich geworden, dass es „[...] immer noch offensichtliche Ungleichheiten in den Lebensverhältnissen von Frauen und Männern [...]“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, S. 2) gab und dies nicht nur in den 'Entwicklungsländern', sondern auch in den Industrieländern. Die verstärkte Diskussion um die Menschenrechte machte deutlich, dass auch innerhalb der EU erhebliche Demokratiedefizite bestehen, solange die geschlechterbezogenen Ungerechtigkeiten nicht beseitigt werden: *„Die partnerschaftliche Mitwirkung von Frauen und Männern ist ein Schlüsselement*

¹⁵ Maria-Theresia Kratz ist Dozentin an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Brühl.

für eine dauerhafte Entwicklung, ein Symbol des politischen Reifegrads unserer Gesellschaften [...]“ (ebd., S. 3).

2. Wirtschaftliche Gründe¹⁶

Häufig wird infrage gestellt, dass die EU – als Wirtschaftsgemeinschaft – allein aufgrund von Gerechtigkeitsdefiziten so konsequent und langfristig für die Gleichstellung der Geschlechter eintreten würde. Wie auch immer das beurteilt wird – es kann tatsächlich angenommen werden, dass die im Folgenden geschilderten wirtschaftlichen Gründe letztlich ausschlaggebend waren und sind.

Bereits Mitte der 1990er Jahre gab es auf EU-Ebene die Auffassung, dass „die europäischen Gesellschaften“ – durch die Berücksichtigung „der jeweiligen Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern“ in ihren Konzepten und Maßnahmen – den Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel, den familialen Veränderungen etc. ergeben, besser begegnen könnten und dass die weitere Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit einen entscheidenden wirtschaftlichen Vorteil ausmachen würde. Dies wird beim genaueren Blick auf die damalige Situation verständlich: Seit dem Beginn der 1990er Jahre wurden in der EU Vergleiche zwischen den USA und Europa (teilweise auch Japan) vorgenommen, da dem dortigen Wirtschaftswachstum mit einer geringen Arbeitslosigkeit eine wachsende Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit innerhalb der EU gegenüberstand. Im „Delors-Weißbuch“¹⁷ wurde ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Wachstum und Beschäftigungsquoten hergestellt. In den deutlich geringeren Erwerbsquoten in Europa wurde ein erheblicher Wettbewerbsnachteil gesehen. Es stellte sich heraus, dass sich die Unterschiede in den Erwerbsquoten, sowohl zwischen den EU-Mitgliedsstaaten als auch zwischen den USA und der EU – v. a. auf die unterschiedliche Frauenerwerbsbeteiligung zurückführen ließen (vgl. Smith / Bettio 2008, S. 9). Dies erklärt, warum schließlich in dem folgenden wirtschaftspolitischen Programm der EU (Lissabon-Strategie 2000) zum ersten Mal das Beschäftigungsziel geschlechterdifferenziert ausgewiesen wurde.

Gleichzeitig wurden seit Mitte der 1990er Jahre verstärkt Diskussionen zur „postindustriellen Gesellschaft“ geführt. Bis heute ist der Dienstleistungssektor der einzige, in dem Netto-Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen sind. Die zunächst schleppende Entwicklung der Dienstleistungen in Europa – wiederum im Vergleich mit den USA aber mit Ausnahme Nordeuropas – wurde als weiterer Wettbewerbsnachteil diagnostiziert.

Seit damals haben sich die wirtschaftlichen Begründungen für ein anderes Geschlechtermodell noch erheblich erweitert und verdichtet, darauf gehen wir u. a. im nächsten Kapitel ein (vgl. Kap. 3.1.).

¹⁶ Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass in diesem Kapitel keine Bewertung der europäischen Wirtschaftspolitik vorgenommen wird, sondern lediglich der Zusammenhang zwischen wirtschaftlichen Erwägungen und Gleichstellungspolitik aufgezeigt wird.

¹⁷ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1993

3 HERAUSFORDERUNGEN UND EINFLUSSFAKTOREN BEI DER VERFOLGUNG DER GLEICHSTELLUNGS- POLITISCHEN ZIELE

Der Kontext, in dem der ESF eingesetzt wird, ist zunehmend komplex und bisweilen widersprüchlich. Gleiches kann für die Gleichstellungspolitik konstatiert werden, denn die Geschlechterverhältnisse sind mit praktisch allen anderen gesellschaftlichen Entwicklungen verknüpft, und diese sind in grundlegender Veränderung begriffen.

Es gibt zahlreiche Einflussfaktoren, fördernde und hemmende. Wenn der ESF gezielt wirken soll, müssen diese möglichst berücksichtigt werden. Im folgenden Kapitel versuchen wir einige dieser Einflussfaktoren – und Herausforderungen – etwas näher zu beleuchten und dabei solche besonders zu gewichten, die aus unserer Sicht und Erfahrung bisher eher zu wenig Aufmerksamkeit erfahren.

3.1 WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENHÄNGE

„Wirksame Gleichstellungsmaßnahmen müssen als Bestandteil des Lösungsansatzes zur Überwindung der Krise, zur Förderung des Aufschwungs und zum Aufbau einer stärkeren Wirtschaft der Zukunft angesehen werden. Grundlage eines nachhaltigen Konjunkturaufschwungs und gesunder öffentlicher Finanzen sind strukturelle Reformen, die auf eine höhere Erwerbsquote abzielen. Investitionen in die Beschäftigung und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen sowie in Maßnahmen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren, wirken sich nachweislich positiv auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung aus.“ (EU KOM 2009 (c), S. 8)

Wir sind es gewöhnt, dass Ausgaben für die Gleichstellung der Geschlechter als Belastungen betrachtet werden, die es „für mehr Gerechtigkeit“ ggf. in Kauf zu nehmen gilt. Im Gegensatz dazu erläuterte der europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss in einer Stellungnahme zum Zusammenhang zwischen Gleichstellung, Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsquote, dass Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichstellung nicht als Kostenfaktor zu sehen seien, sondern als Investition, um die wirtschaftlichen Ziele zu verwirklichen (mehr Wachstum und Beschäftigung, mehr Konsum von Gütern und Dienstleistungen, Investitionen in Humanressourcen etc.) und die Wirtschafts- und Finanzkrise zu bewältigen. Er forderte die Mitgliedsstaaten dazu auf, die Methode zur Berechnung von Wachstum zu überarbeiten, da der gegenwärtige Indikator (Zuwachs des BIP) die Wirtschaftsleistung von Frauen nicht genügend berücksichtige¹⁸.

Auf EU-Ebene wird außerdem immer häufiger die Verschwendung von Talenten von Frauen (im volkswirtschaftlichen Sinne) thematisiert:

„Die geringe Nutzung des Potenzials von besser ausgebildeten Frauen ist ein gutes Beispiel für die Inkohärenz der Politik im Hinblick auf die Bildungsinvestitionen. Alle Mitgliedsstaaten sind bereit, ein hohes Bildungsniveau für Männer und Frauen zu finanzieren; aber wenn es soweit ist, beiden, Frauen und Männern zu erlauben, diese Qualifikationen vollständig zu nutzen, halten

¹⁸ Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2009.

*einige Mitgliedsstaaten Barrieren aufrecht, die Frauen davon abhalten, diese Investitionen zu entfalten.*⁴⁹

Diese Argumentation erscheint im Hinblick auf den drohenden oder tatsächlichen Fachkräftemangel immer schlüssiger.

Ein andere wirtschaftliche Erwägung ist die Entwicklung des Dienstleistungssektors und die Wechselwirkung mit der Gleichstellung der Geschlechter:

„Während hierzulande Tätigkeiten wie Kochen, Kinderbetreuung oder Altenpflege als unentgeltlich erbrachte Hausarbeit definiert werden und damit nicht den Charakter einer Erwerbstätigkeit besitzen, sind in den USA viele dieser traditionell von Hausfrauen erbrachten Leistungen auf dem Markt zu finden und damit bezahlte Arbeit.“ (Ouali 2006).

Ähnlich wie für die USA gilt dies für Nordeuropa, allerdings wurden solche Dienstleistungen dort bisher eher staatlich angeboten als privatwirtschaftlich organisiert.

Die Verlagerung von sog. Hausfrauentätigkeiten aus den Haushalten in die bezahlte Erwerbsarbeit hat neben dem beschäftigungspolitischen Effekt den weiteren Vorteil, dass Steuern und Sozialabgaben geleistet werden – was angesichts der Finanzknappheit der öffentlichen Haushalte und der Sozialversicherungen immer notwendiger wird. Gleichzeitig ermöglicht das erzielte Erwerbseinkommen den Frauen/Haushalten den Konsum von mehr Waren und Dienstleistungen und trägt damit zum wirtschaftlichen Wachstum bei (vgl. Smith / Bettio 2008, S.10).

Auf die Fragen, die mit dem wirtschaftlichen Erfolg auf der betrieblichen Ebene zusammenhängen, wird hier nicht weiter eingegangen, aber *„[...] es gibt eine zunehmende Zahl von Untersuchungen, die zeigen, dass sich Geschlechtervielfalt auszahlt und es einen positiven Zusammenhang zwischen Frauen in Führungspositionen und wirtschaftlichem Erfolg gibt [...]“* (Reding 2010).

Zum Abschluss möchten wir noch einmal auf das Eingangszitat zu diesem Abschnitt zurückkommen, denn die eingesetzten Krisenbewältigungsstrategien entsprechen bisher leider nicht dem Anspruch. Dazu einige Schlaglichter (vgl. EGGE Synthesis Report 2009):

- Die Geschlechter sind zeitlich unterschiedlich betroffen; wegen der Verteilung in den Branchen traf es Männer zuerst, Frauen sind später betroffen, bspw. wenn öffentliche Haushalte gekürzt werden.
- Der rasante Anstieg der Männerarbeitslosigkeit zu Beginn der Krise führte aber (nur) dazu, dass nun die Arbeitslosenquoten der Männer so hoch sind wie die Quoten der Frauen schon vorher waren; angesichts des geringeren Arbeitsvolumens von Frauen ist dies „relativ“ zu sehen.
- Die Teilzeitarbeit stieg stark an, auch unter Männern, z. B. durch Kurzarbeit, aber Männer erhielten einen Ausgleich (Kurzarbeitergeld), Frauen bei ihren anderen Formen der Teilzeitarbeit jedoch nicht, auch wenn sie ebenso unfreiwillig ist.

¹⁹ *“The low utilisation of more educated women can be seen as a prime example of the incoherence in policy making in the investment in education. All Member States are willing to fund high levels of education for both women and men yet when it comes to allowing both women and men to make full use of these qualifications some Member States retain barriers that inhibit women’s ability to deploy these investments [...]”*

Rubery et al. 2003, zitiert nach Smith / Bettio 2008; Übersetzung von A. Rösgen.

Die „Krisenprogramme“ nahmen weder auf EU-Ebene noch national Bezug auf Gender/ Geschlechterverhältnisse, die EU-Expert/inn/en haben die Anforderungen herausgearbeitet, denen solche Programme eigentlich genügen müssten²⁰.

Darüber hinaus ist die Krise gefährlich, weil sie stark ablenkt: Alle anderen Themen scheinen plötzlich weniger wichtig. Das stellt das Erreichte in der Gleichstellungspolitik infrage.

Fazit: Die Krise ist noch lange nicht vorbei, und auch in Deutschland werden die Folgen erst nach dem Ende des jüngsten Aufschwungs sichtbar werden, weil die Armut der öffentlichen Haushalte und der davon abhängigen Branchen sowie die Wirkungen der Schuldenbremse dann erst richtig deutlich werden. Folglich steht die Wirkung auf die Frauenbeschäftigung im Wesentlichen noch aus.

Dies ist auch bei der Zukunftsplanung zu berücksichtigen, also z.B. im Hinblick auf die Umsetzung der EU-Strategie 2020. Diese Strategie strebt die Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen auf 75 Prozent (20-64 Jahre) an²¹. Es wird immer betont, dass dies in der EU insgesamt nur zu erreichen ist, wenn größere Anstrengungen unternommen werden, die Frauenerwerbstätigenquote deutlich zu erhöhen, die im Jahr 2010 EU-weit bei 62,5 Prozent lag – dies auch vor dem Hintergrund, dass laut OECD²² *„Aus makroökonomischer Sicht [...] der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit seit 1995 ein Viertel des jährlichen Wirtschaftswachstums aus[macht; Einfügung].“* (vgl. EU KOM 2011, S. 55).

3.2 WANDEL IN DEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSEN? WECHSELWIRKUNGEN MIT ANDEREN GESELLSCHAFTLICHEN UMBRÜCHEN

„Würden wir nun von den Frauen verlangen, mehr Kinder zu bekommen, mehr und länger erwerbstätig zu sein und sich um die wachsende Zahl älterer Menschen zu kümmern, so wäre das weder realisierbar, noch gerecht. Also sind eine neue Politik und ein Mentalitätswandel nötig, um unsere demografischen Herausforderungen zu bewältigen. Ich bin überzeugt, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen im Zentrum der Antworten steht.“
(Špidla 2005, S. 2; Übers. v. A. Rösgen)

Das einleitende Zitat des ehemaligen EU-Kommissars verdeutlicht, dass bestimmte Probleme ohne einen geschlechterpolitischen Modellwechsel nicht mehr zu lösen sind. Daher sind sowohl eine neue Politik als auch ein Mentalitätswandel unerlässlich. Wie bereits dargestellt wurde, sprechen auch rein wirtschaftliche Gründe für die Unvermeidbarkeit grundlegender Veränderungen.

Wie im Folgenden näher erläutert wird, gehen einige Autor/inn/en davon aus, dass die Entwicklung von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen (Stichwort „postindustrielle Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft“), die letztlich den Veränderungen zugrundeliegen, die traditionellen Geschlechterrollen und -verhältnisse brüchig werden lassen. Als entscheidende Folge davon sehen sie die Auflösung der traditionellen (patriarchalen) Familie (vgl. Glossar) an:

²⁰ Vgl. EGGE 2011, S. 25.

²¹ Im Nationalen Reformprogramm 2011 wird als nationales Ziel in Deutschland im Rahmen der Strategie EU 2020 eine Frauenerwerbsquote von 73 Prozent angestrebt, die sich allerdings auf die Altersgruppe der 20-64-Jährigen bezieht und insoweit mit der damaligen Quote von 60 Prozent bezogen auf die 15-64-jährigen Frauen nicht vergleichbar ist.

²² <http://www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf>

- Das industriearbeitsgesellschaftliche „Normalarbeitsverhältnis“ beruhte wesentlich auf einer klaren, geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die jetzt zerbricht (Bertram 2001 (a) und (b)). Für Frauen ist es – auch in Westdeutschland - heutzutage zunehmend selbstverständlich, einen Beruf auszuüben, wie es schon immer für Männer war. Das führt dazu, dass die Zuständigkeiten für die Haus- und Familienarbeit neu verhandelt werden müssen.
- Ein weiteres Phänomen ist die „Verflüssigung von Zeit“ (vgl. Bertram 2001 (a) und (b)): In allen bisherigen Gesellschaften galten klare Zeitrhythmen²³, die jetzt verschwinden. Die nun überwiegenden Dienstleistungen folgen nicht mehr dem Arbeitsrhythmus der Produktion. Berufliche Zeit lässt sich nicht mehr in allen Fällen zusammenhängend organisieren, z. B. in Acht-Stunden-Tagen. Da gleichförmige Arbeitsrhythmen immer seltener werden, sind viel Koordination und Ausbalancierung erforderlich. Die industriegesellschaftliche Balance von Beruf und Privatleben besitzt für einen immer größeren Teil der Beschäftigten keine Gültigkeit mehr.
- Die Biografien ändern sich ebenfalls: Bisher galt – zumindest für Männer – eine Art „Treppe“ als normal, bei der auf eine Phase der Ausbildung eine lange Zeit der Erwerbstätigkeit und auf diese die Rente folgte. Nun haben auch Männer zunehmend sog. Patchworkbiografien, in denen nach Ausbildung und zwischen Phasen von Erwerbsarbeit wiederholt Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung im Wechsel folgen. Es findet eine Flexibilisierung und 'Intervallisierung' von Lebensverläufen statt. Neue Probleme der Abstimmung von Ausbildungszeiten, Familien- und Karriereplanung und der Organisation der Alltagszeit sind die Folge davon.

Dennoch ist die Einschätzung von Manuel Castells zu optimistisch, der annimmt, dass sich das Patriarchat (vgl. Glossar) infolge dieser Transformationsprozesse sozusagen 'von selbst erledige'. Sicherlich sind Veränderungen in den geschlechterbezogenen Machtverhältnissen nicht von der Hand zu weisen: *„Die massenhafte Einbeziehung von Frauen in die bezahlte Arbeit hat die Verhandlungsmacht von Frauen gegenüber Männern erhöht und die Legitimität der Herrschaft der Männer aufgrund ihrer Position als Ernährer der Familie untergraben.“* (Castells 2003, S. 148).

Andererseits zeigen die Analysen, dass sich dadurch die Machtverhältnisse noch nicht grundlegend gewandelt haben, und es soll noch einmal auf die besondere Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Gleichstellung hingewiesen werden:

„Männliche Privilegierung in der Erwerbsarbeit ist [...] nicht nur die Dominanz in einem gesellschaftlichen Sektor unter anderen, die durch die etwaige Präsenz in anderen Bereichen, z. B. der Familie, ausgeglichen werden könnte. Vorherrschaft in diesem Bereich ist gleichbedeutend mit der Privilegierung im für unsere Gesellschaften wichtigsten Bereich. An ihr wird die grundsätzliche Überordnung von Männern und Unterordnung von Frauen im Geschlechterverhältnis sichtbar. In ihr mündet auch eine historische Entwicklung, in der im Zuge der Industrialisierung Erwerbsarbeit zum entscheidenden Mittel männlicher Vorherrschaft geworden ist.“ (Lehner 2003).

So hat denn jeder 'Gewinn' immer einen Nachteil: Castells weist darauf hin, dass die sogenannte Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, d. h. die Abnahme sozialversicherungspflichtiger und vollzeitiger Beschäftigung und die Zunahme prekärer Arbeit, eine geschlechtsspezifische Komponente hat:

²³ In der Agrargesellschaft war es der Rhythmus der Jahreszeiten, in der Industriegesellschaft der von Produktion und Reproduktion.

„Das massenhafte Einströmen von Frauen in bezahlte Arbeit ist einerseits auf die Informativialisierung, Vernetzung und Globalisierung der Wirtschaft zurückzuführen; andererseits auf die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes, die sich die spezifische soziale Lage von Frauen zunutze macht [...]“ (Castells 2003, S. 170).

Es wird von den Gewerkschaften noch zu wenig beachtet, dass eine Absenkung der Qualität der Arbeitsverhältnisse und der Verdienste im großen Stil für Frauen erfolgt, die häufig auf Teilzeitarbeit angewiesen sind, um überhaupt im Arbeitsmarkt verbleiben zu können.

Ein Resümee fällt nicht leicht, denn es gibt neben dem Wandel viel Kontinuität in den Geschlechterverhältnissen. Es geht sicher nicht 'alles ganz von selbst' – 'aus sich heraus' wird sich die Geschlechtergerechtigkeit durch den Strukturwandel nicht ergeben. Dennoch geraten die Verhältnisse immerhin in Bewegung.

3.3 RECHT UND GESELLSCHAFTLICHE PRAXIS NOCH IMMER WEITGEHEND DURCH MÄNNLICHES ERNÄHRERMODELL GEPRÄGT

„Einmal drastisch gesprochen: Die Ehefrauen gutverdienender Angestellter oder Beamter akzeptieren einen Mini-Job oder müssen aus der Arbeitsvermittlung ausscheiden.“²⁴

Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch viele Geschlechterungleichheiten gekennzeichnet, insbesondere zu nennen sind das unterschiedliche Arbeitsvolumen von Männern und Frauen, die Lohnungleichheit, die Segregation (vgl. Glossar), die unterschiedliche Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, von prekärer Beschäftigung etc. Zentral ist dabei, dass Frauen, v. a. in den alten Bundesländern, deutlich weniger in das Erwerbssystem integriert sind als Männer: Frauen haben geringere Einkommen und sind daher weit mehr auf Unterhalt durch Partner oder auf Sozialleistungen angewiesen.

Häufig wird die stete Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen als positives Zeichen gedeutet. Da sie sich jedoch in den letzten Jahren ausschließlich im Teilzeitbereich und in prekären Beschäftigungsverhältnissen vollzieht, führt sie nicht zu einer Erhöhung des Arbeitsvolumens von Frauen. Damit ändert sich an den Abhängigkeiten nichts, im Gegenteil: *„Dieser Umstand deutet auf mittelbare Diskriminierung im Recht des Erwerbslebens hin [...]“²⁵*. Dieser Befund ist angesichts des Verbots der mittelbaren Diskriminierung nicht hinnehmbar.

Es handelt sich hierbei keineswegs um eine Art 'wildwüchsige' und zufällige Entwicklung, denn in einer Studie konnte einmal mehr bestätigt werden, dass dem systematische Ursachen in „systemtragenden Rechtskonstruktionen“ im Erwerbs-, Sozial- und Steuersystem zugrunde liegen, die dem Ernährermodell verpflichtet sind (ebd., S. 6f.). Besonders deutlich ist dies im Sozialgesetzbuch (SGB) II. Im Folgenden werden einige zentrale Aspekte der Problematiken herausgegriffen, die vor allem mit dem SGB II im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis aufgeworfen werden, da SGB II-Maßnahmen vom ESF kofinanziert werden.

²⁴ Wolfgang Clement im Interview mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung; zitiert nach Gesterkamp 2005, S. 5.

²⁵ <http://web.fu-berlin.de/ernaehrermodell/kurzfassungmitlogo.pdf>, S. 6

3.3.1 BEDARFSGEMEINSCHAFT

Das Ernährermodell wird insbesondere durch das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft in vielerlei Hinsicht massiv gestärkt: Die Bedarfsgemeinschaft stellt nicht auf den individuellen, sondern auf den Gesamtbedarf der Gemeinschaft ab. Durch die Verstärkung der finanziellen Einstandspflicht der Partner/innen entstehen persönliche finanzielle Abhängigkeiten – und dies sogar zwischen nicht Unterhaltspflichtigen²⁶. Ist ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft länger als ein Jahr arbeitslos, so muss der/die verdienende Partner/in für den/die Nichtleistungsempfänger/in aufkommen. Ob das tatsächlich geschieht, wird allerdings nicht überprüft.

„Wird eine Person, meist eine Frau, durch Anrechnung von Partnereinkommen zur Nichtleistungsempfängerin, so fällt auch ihre Sozialversicherung weg, und sie gilt nicht mehr als bedürftig im Sinne des SGB II.“ (Berghahn 2005 (b), S. 5).

Die Einstands- und Unterhaltspflichten im SGB sind uneingeschränkt und gehen über die gesetzlichen Regelungen hinaus, selbst wenn keine Ehe besteht. Damit werden die Einstandspflichten erweitert, ohne dass eheliche Vorteile gewährt würden.

Das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft steht der Gleichstellung entgegen – insbesondere der eigenständigen Existenzsicherung für Frauen. Männer sind meist leichter vermittelbar, weil sie häufig mehr Berufserfahrung und weniger unterbrochene Erwerbsbiografien haben. Sobald aber ein Teil der Bedarfsgemeinschaft „untergebracht“ ist, tritt die Situation ein, dass der Leistungsbezug entweder sofort hinfällig ist oder aber der ‘fehlende’ Rest durch einen Minijob der Frau beigebracht werden kann. Daher gibt es vielerorts bei den Jobcentern eine systematische Orientierung in diese Richtung, da nicht die Gleichstellung, sondern wirtschaftliche Aspekte im Vordergrund stehen.

Berghahn zeigt auf, dass es mit dem SGB II zu einem Paradigmenwechsel kam: bei der Abkehr von der Arbeitslosenhilfe als Lohnersatzleistung in die Grundsicherung. Es gab zwar bereits zuvor eine Bedürftigkeitsprüfung, aber auf einer völlig anderen Basis²⁷ und mit deutlich höheren Selbstbehalten.

„Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG 87, 234-269) hatte 1992 diese Berechnung der Selbstbehalte explizit unter Berufung auf die Geschlechtergleichheit eingefordert und das Recht der Eheleute, eine Zweiverdiener Ehe zu wählen, betont.“ (ebd., S. 5).

Nach SGB II wird nun als Selbstbehalt (für die verdienenden Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft) nur noch das eigene Existenzminimum (plus Zuverdienstgrenze) berücksichtigt. Durch die sinkenden Selbstbehalte werden mehr Partner/innen-Einkommen angerechnet. Schon immer waren es allerdings Frauen, die wegen der Anrechnung von Partnereinkommen überproportional häufig von Kürzung oder Streichung der Leistungen betroffen waren. Damit ist eine weitere mittelbare Diskriminierung von Frauen gegeben (vgl. ebd., S. 18ff.).

Mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist in der EU seit langem verboten. Das Verbot wurde bereits früh in der Richtlinien Gesetzgebung verankert und gilt auch in den Mitgliedsstaaten. Und genau hierin sieht Berghahn den Grund, weshalb es den Wechsel von der

²⁶ Besonders bedenklich ist die Schaffung neuer Hilfsbedürftigkeit dadurch, dass dem/der erwerbstätigen Partner/in nur der anteilige Bedarf zugerechnet wird. Bei niedrigem Einkommen oder größerer Bedarfsgemeinschaft wird damit auch der/die Erwerbstätige hilfebedürftig, obwohl diese Person für den eigenen Lebensunterhalt sorgen kann.

²⁷ So wurde eine sog. „dynamische Selbstbehaltgrenze“ in Höhe der fiktiven Arbeitslosenhilfe der verdienenden Person plus Erwerbstätigenfreibetrag akzeptiert.

Lohnersatzleistung (Arbeitslosenhilfe) zur Grundsicherung gab: Die hier relevante europäische Richtlinie für Systeme der sozialen Sicherung (1979/7/EWG²⁸) nimmt die Sicherung des Existenzminimums vom Verbot der mittelbaren Diskriminierung aus (vgl. auch EU KOM 2009 (b), S. 20). Es wird hierbei in Kauf genommen, dass Bedürftigkeitsprüfungen zu mittelbarer Diskriminierung führen (können).

In Bezug auf die Bedarfsgemeinschaft ist dennoch davon auszugehen, dass das Diskriminierungsverbot gilt, da sich das SGB II an sog. „erwerbsfähige Hilfebedürftige“ richtet, „also an die Arbeitslosigkeit anknüpft und damit das gesetzliche System zum Schutz vor Arbeitslosigkeit ergänzt. Dann wären insbesondere die strengeren Einkommensanrechnungsregeln für PartnerInneneinkommen in § 9 Abs. 2 S. 1 SGB II am Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts in Art. 3 RL 79/7 zu messen“. (Berghahn 2007, S. 57).

Von vielen Seiten werden inzwischen Veränderungen eingefordert. Aber Forderungen, die „lediglich“ auf die Anhebung des anrechnungsfreien Betrags bei dem/der verdienenden Partner/in zielen, können nicht überzeugen. Im Sinne des egalitären Geschlechtermodells ist die konsequente Individualisierung von Ansprüchen unabdingbar.

3.3.2 ZUR BERATUNGSPRAXIS

Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten stellen die vier sog. Hartz-Gesetze v. a. im Zusammenhang betrachtet (Ausweitung der prekären Beschäftigungsformen, Verkürzung der Rahmenfrist etc.) einen deutlichen Rückschritt dar.

Die praktische Umsetzung ist aber ebenfalls durch das Ernährermodell geprägt²⁹. Im Gesetz klingt es zunächst jedoch ganz anders: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen [...]“. Als ein Ziel der Grundsicherung wird genannt, den „geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken“ (Art. 1 bzw. 2, SGB III und II).

Dem werden weder die Frauenförderquote³⁰ noch die Beratungspraxis gerecht. Die Frauenförderquote nimmt zwar inzwischen, neben dem Anteil von Frauen an den Arbeitslosen, auch deren Anteil an der Arbeitslosenquote auf, aber sie berücksichtigt weder die Nichterwerbstätigkeit (Stille Reserve) noch die Qualität der Arbeit (Volumen, Prekariat). Überdies ist sie Studien zufolge den Berater/inne/n häufig nicht bekannt oder nicht handlungsleitend und wird seit Jahren unterschritten.

- Die Beratungspraxis ist im Allgemeinen an traditionellen Leitbildern orientiert und wenig genderkompetent. Hier ist ein Zusammenhang schon länger bekannt: Je weniger die Gender-Kompetenz entwickelt ist, umso mehr finden traditionelle Leitbilder in die jeweilige Beratungspraxis Eingang. Das ist besonders angesichts des relativ großen Ermessensspielraums der Fachkräfte bedenklich. So gibt es mehr Beratungen für Männer, und mit Vätern von Kleinkindern werden besonders viele Eingliederungsvereinbarungen abgeschlossen. Die gesetzlich zulässige Ausnahme von der Vermittlung für Personen mit Betreuungspflichten für Kinder unter drei Jahren führt in der Praxis dazu, dass Mütter eher

²⁸ Dies ist eine alte Richtlinie, deren Neufassung bisher nicht vorgesehen ist. Es gibt also auch im europäischen Recht noch keine lückenlose Gleichstellung der Geschlechter.

²⁹ Für den folgenden Abschnitt soweit nicht anders angegeben vgl. IAQ / FIA / GendA 2009.

³⁰ Ziel- und Bilanzförderanteil von Frauen

kein Angebot erhalten. Den Männern, die Betreuungspflichten geltend machen, wird häufig unterstellt, sie wollten sich nur 'vor der Arbeit drücken'.

- Entsprechende Fortbildungen haben für diesen Bereich eine große Relevanz, denn auch wenn es zukünftig Gleichstellungsbeauftragte bei den Grundsicherungsstellen gibt, so muss doch jede/r einzelne Berater/in die Gender-Kompetenz entwickeln.

Generell gilt, dass Arbeitssuchende, die keine Geldleistungen erhalten, zumeist auch keine aktiven Arbeitsförderungsmaßnahmen erhalten. Dies betrifft überwiegend Frauen. Grundsätzlich stehen zwar auch Nichtleistungsbezieher/innen die Fördermaßnahmen zu. Es handelt sich jedoch um eine 'Kann-Bestimmung', so dass die Maßnahmen – angesichts der Ausrichtung auf betriebswirtschaftliche Effizienz der Jobcenter – eher nicht gewährt werden. Auch dies stellt ein großes Problem bei der gängigen Praxis der Kofinanzierung durch den ESF dar.

In den Evaluierungsstudien aus gleichstellungspolitischer Sicht zur Umsetzung des SGB II werden weitere Probleme angesprochen³¹:

- Arbeitgeber/innen haben bei Einstellungen eher traditionelle geschlechtsspezifische Erwartungen (Segregation) und bieten außerdem prekäre Beschäftigung gerade für Frauen an. Von den Jobcentern wird ihnen nichts bzw. zu wenig entgegengesetzt.
- Die gleichstellungspolitische Bewertung der „Integration“ zeigt: Männer und Frauen nehmen unterschiedlich häufig und lange eine Erwerbstätigkeit auf. Sie verlassen den Leistungsbezug dabei nicht immer (und auch hier gibt es geschlechtsspezifische Muster), und die Integrationswege sind unterschiedlich: So gehen drei Viertel aller Männer nach Ende des Leistungsbezugs einer Erwerbstätigkeit nach, aber nur die Hälfte der Frauen. Frauen gehen dabei seltener einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, aber sehr viel häufiger einer geringfügigen Beschäftigung. Sind Kinder im Haushalt, so werden die Väter häufiger als Männer ohne Kinder vermittelt, bei Frauen ist es umgekehrt. Sieben von zehn Aufstockerinnen gehen einem Minijob nach; etwa jede zweite Erwerbsintegration von Frauen nach Maßnahmen erfolgt nur in geringfügige Beschäftigung. Minijobs werden häufig als Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschrieben. Dagegen spricht, dass es sich nicht wirklich um eine Erwerbsintegration handelt, da eine spätere Aufstockung oder generell der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Regel nicht gelingt und ein Minijob keine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht.
- Es gibt eine Unterrepräsentanz von Frauen bei den Maßnahmen, die zu ungeförderter Beschäftigung führen (Eingliederungszuschuss und Einstiegsgeld).
- Das Personal in den Jobcentern ist mit hohen Fallzahlen konfrontiert.
- Gesellschaftspolitische Gesichtspunkte spielen keine Rolle, z. B. Vorbildfunktion einer erwerbstätigen Mutter, sondern formale Gesichtspunkte stehen im Vordergrund.

³¹ Vgl. Berghahn 2005, Betzelt 2008 und Betzelt et al. 2009, IAQ / FIA / GendA 2009, Jaehrling / Rudolph 2010, Worthmann 2010; zum Thema auch Deutscher Frauenrat 2011: siehe <http://www.frauenrat.de/deutsch/infopool/informationen/informationdetail/back/11/article/nicht-alle-wege-fuehren-aus-der-geringfuegigkeitsfalle.html> oder <http://www.frauenrat.de/deutsch/infopool/informationen/informationdetail/back/11/article/individualisiertes-sicherungssystem-statt-bedarfgemeinschaft.html>.

- Vernetzung im Hinblick auf die Kinderbetreuung (bspw. Jobcenter mit Jugendämtern), z. B. festgelegt in Kooperationsverträgen, ist nicht die Regel. Auch ein Familienservice ist selten vorhanden.

Im SGB II-Bereich werden weitere Probleme in Bezug auf die Zuweisung von Teilnehmenden in ESF-Projekte benannt: Trägervertreter/innen klagen oft darüber, es würden von den Jobcentern nicht immer die in den Projektbeschreibungen genannten Zielgruppen zugewiesen, sondern oft mehr Männer als Frauen. Die Jobcenter sehen es so, dass sie Frauen für die Maßnahmen zuweisen, die dort aber nicht immer ankommen – sei es wegen Problemen bei Kinderbetreuung und/oder Mobilität oder auch, weil die in den Maßnahmen angebotenen Arbeitsfelder häufig im handwerklichen Bereich liegen.

3.3.3 STRUKTURELLE PROBLEME

Die Umsetzung des SGB II erfolgt in einem gesetzlich geregelten Zielvereinbarungsprozess (§ 48b SGB II): Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) schließt jährlich Zielvereinbarungen mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. mit den für die optierenden Kommunen zuständigen Landesbehörden ab. Diese Zielvereinbarungen enthalten quantifizierte Ziele. In diesen sind aber keine Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter enthalten, wie das Beispiel 2011 (BMAS-BA) zeigt³². In der Folge schließt die BA mit den Geschäftsführungen der Jobcenter bzw. die Landesbehörde mit den optierenden Kommunen darauf beruhende Zielvereinbarungen ab, und am Ende erarbeiten die Jobcenter ihr Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm.

Werden im Internet zugängliche Beispiele solcher Arbeitsmarktprogramme von Jobcentern³³ herausgenommen, so zeigt sich, dass diese unterschiedlich damit umgehen: Bei manchen wird zunächst die Zielvereinbarung BMAS – BA abgearbeitet (ebenso ohne Berücksichtigung der Gleichstellung), und die gleichstellungspolitischen Ziele des Jobcenters erscheinen als „kommunale Ziele“ unter „Zielgruppenförderung“. Andere Integrationsprogramme von Jobcentern enthalten aber keinerlei Festlegungen hinsichtlich Gleichstellung³⁴.

Der Deutsche Landkreistag hat „Hinweise zum Abschluss von Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II [...]“ herausgegeben³⁵, in denen er u. a. auf dieses Problem aufmerksam macht und klarstellt, dass die in § 48b SGB II aufgezählten Ziele keineswegs abschließend sind, sondern dass „*das SGB II weitere, grundlegende und mindestens gleichwertige Ziele in § 1[...] bereithält, die für die Leistungsträger normative Wirkung entfalten [...]*.“ (Deutscher Landkreistag 1/2011, S. 5ff.).

Der Landkreistag erreicht mit seinen „Hinweisen“ nur die optierenden Kommunen, nicht die „gemeinsamen Einrichtungen“. Es wäre aber ohnehin wirkungsvoller, die Zielvereinbarungen des BMAS gleichstellungsorientiert abzufassen. Wünschenswert wären nicht nur entsprechende „Hinweise“ auf den Gleichstellungsgehalt des SGB II, sondern die Aufnahme von quantifizierten Zielen in die Zielvereinbarungen, womit diese die gleiche Bedeutung bekämen wie die anderen

³² http://www.sgb2.info/sites/default/files/report/files/zielvereinbarung_2011.pdf

³³ Beispiel Jobcenter Essen http://www.essen-jobcenter.de/common/library/dbt/sections/veroeffentlichungen/files/33_download_Arbeitsmarktprogramm_2011_16_0211.pdf

³⁴ Beispiel Erding <http://www.landkreis-erding.de/Dox.aspx?docid=223f69bf-9ac4-4d85-b594-e3cd7f050b9b&orgid=63ec3bee-c49a-45e2-a4b4-cca61dbfe001>

³⁵ <http://www.loccum.de/material/arbeit/sgbii/dlt1.pdf>

quantifizierten Ziele. Damit wäre auch das Problem gelöst, dass die bereits angesprochene „Frauenquote“ nicht wie bisher „neben“ dem Zielvereinbarungsprozess steht.

Inwieweit diese bisher von der BA errechnete Frauenquote tatsächlich gesetzlich vorgegeben ist, ist ebenfalls diskussionswürdig. Einerseits schreibt das Gesetz zwar eine gewisse Quote vor, wenn davon die Rede ist, dass Frauen *mindestens ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zu fördern sind*. Im Gesetz selbst wird aber keine Berechnung für diese Quote vorgegeben, und es fehlen Angaben dazu, was unter der „Beseitigung bestehender Nachteile“ genau zu verstehen ist. Die Auseinandersetzungen um die Berechnung der Quote³⁶ zeigen, dass die von der BA benutzte Formel³⁷ tatsächlich nur eine Mindestquote sein kann. Umso schlimmer, dass selbst diese Quote ständig unterschritten wurde und wird, da sie selbst bei Einhaltung keine strukturellen Verbesserungen bringen würde. Die geringe Verbindlichkeit der Quote bedeutet allerdings auch, dass sie vor Ort durch die Jobcenter nach oben korrigiert werden kann, wenn z. B. eine andere Definition von Nachteilsausgleich vorgenommen würde.

In diesem Zusammenhang steht zudem noch eine Diskussion dazu aus, was den Personenkreis mit Kindern unter drei Jahren angeht. Diese sind in der Quote der BA systematisch nicht enthalten, obwohl aus der Stellungnahme der Bundesregierung hervorgeht, dass ihre Eingliederung auch vor Ablauf des dritten Lebensjahrs des Kindes durchaus angestrebt wird.

Dringender Handlungsbedarf ist gegeben, denn das oben geschilderte Prozedere begünstigt, dass die kurzfristigen Ziele wie Wirtschaftlichkeit, Verringerung der Hilfebedürftigkeit, Erwerbsintegration die Umsetzung des SGB II bestimmen, nicht die eher langfristigen wie die gleichstellungspolitischen. „Die Geschäftsziele der BA bzw. die Zielindikatoren, an denen sich die Grundsicherungsstellen orientieren, stabilisieren somit die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation [...]“ (Worthmann 2010, S. 109).

Neben dem Sozialrecht sind weitere rechtliche Rahmenbedingungen zu nennen, die das Ernährermodell stützen:³⁸

- Das Steuerrecht mit dem Ehegattensplitting, das die sog. Hausfrauenehe stützt sowie
- die kostenfreie Mitversicherung von nicht erwerbstätigen Ehegatten in der Kranken- und Pflegeversicherung mit der gleichen Wirkung.
- Im Arbeitsrecht wird durch eine Reihe von Vorschriften das eheliche „Familieneinkommen“ bspw. als Kriterium bei Einstellungen, Kündigungen oder in Tarifverträgen geschützt („Familienernährervorrang“).
- Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Rente sind grundsätzlich positiv zu bewerten, können aber die Beitragslücken, die gerade bei älteren Jahrgängen entstanden sind, nicht hinreichend kompensieren. Schon heute hat mehr als die Hälfte der Frauen eine Rente von unter 500 Euro und würde ohne den Ehegattenunterhalt in die Grundsicherung fallen (Buls 2010).

³⁶ http://biaj.de/images/stories/2011-08-20_erg1-sgb2-frauenfoerderquote-2011.pdf
http://biaj.de/images/stories/pdf/2011-03-16_sgb2-frauenfoerderquote-2011.pdf

³⁷ http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280770/Statistischer-Content/Grundlagen/Glossare/FST-Glossar/Frauenfoerderquote-Frauenfoerderung.html

³⁸ Zum Unterhaltsrecht, Ehegüterrecht, Vermögensausgleich und Rentenanwartschaften sowie Pflege und Sorge im internationalen Vergleich siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2008.

- Das Schulrecht mit seiner „Halbtagskultur“ stellt innerhalb Europas einen deutschen Sonderweg dar und ermöglicht häufig nur Teilzeitbeschäftigung.

3.4 FEHLINTERPRETATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN STRATEGIE DER EU

Ein so anspruchsvolles Konzept wie das „egalitäre Modell“ ist nur dann zu verwirklichen, wenn die zur Zielerreichung angewendete, gleichstellungspolitische Strategie den Herausforderungen entspricht. Dem wird die gleichstellungspolitische Strategie der EU unseres Erachtens durchaus gerecht, denn sie stellt ein sehr ehrgeiziges und das bisher umfassendste Konzept dar.

Die Mitgliedsstaaten haben sich zwar mehrfach zur Umsetzung der Strategie verpflichtet, aber Gender Mainstreaming (GM) wurde in Deutschland auf Bundesebene vor einigen Jahren leider gänzlich aufgegeben. Die Gleichstellungspolitik ist insgesamt als bruchstückhaft zu bezeichnen. Außerdem wird die Strategie häufig von denjenigen, die sie umsetzen müssten, fehlinterpretiert – und dies wird zunehmend zu einem Hindernis. Daher fordert die Europäische Kommission die Mitgliedsstaaten seit Jahren immer wieder dazu auf, GM konsequenter umzusetzen (vgl. Berichte zur Gleichstellung der EU KOM).

Die Aufarbeitung der „strategischen Lücken“ erfolgt hier beispielhaft an einigen zentralen Fragestellungen. Zunächst zu den Leerstellen: In weiten Teilen der Politik wird Gender Mainstreaming überhaupt nicht umgesetzt – andernfalls hätte keines der Konjunkturprogramme so beschlossen werden können, um ein aktuelles Beispiel zu nennen. Leider erst im Nachhinein haben zwei Stiftungen die Konjunkturpakete unter Gleichstellungsaspekten unter die Lupe genommen, zum einen im Hinblick auf die geförderte Beschäftigungsstruktur und zum anderen hinsichtlich der Mittelverteilung. Das Ergebnis ist nicht „nur“ deshalb enttäuschend, weil deutlich mehr Männer und „Männerbranchen“ profitiert haben, sondern weil durch die Konjunkturpakete die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten stabilisiert oder verstärkt wurden³⁹. Dies geht auch auf Fehleinschätzungen zurück. So gelten frauendominierte Branchen als konjunktur-unabhängig, und dabei wird übersehen, dass dort in der Krise zwar nicht in großem Umfang Arbeitsplätze weggefallen sind, wohl aber viele Stellen in Minijobs und andere prekäre Arbeitsverhältnisse oder Teilzeitstellen umgewandelt wurden und darüber hinaus die Krisenfolgen durch Schuldenbremse und Sparzwang erst noch kommen werden. Das ist kurzsichtig, weil in den „Männerbranchen“ so manche traditionelle und wenig zukunftsträchtigen Arbeitsplätze gefördert wurden, während in der „Care-Ökonomie“ das größte Potenzial für neue Beschäftigung liegt.

„Mainstreaming Gender“ – genau dies wäre der entscheidende Unterschied zu vorherigen gleichstellungspolitischen Konzepten, die sich meist in Frauenförderung erschöpften. Offenbar fällt es den Verantwortlichen noch immer schwer, sich vorzustellen, was das Konzept eigentlich verlangen würde. Tatsächlich besteht aber die rechtlich verbindliche Anforderung, bei allen Vorhaben in allen Phasen (von der Planung bis zur Auswertung) zu prüfen, wie sich die Maßnahmen auf die Lebenssituation von Männern und Frauen auswirken, und ob sie das Ziel der Gleichstellung – im oben beschriebenen Sinne egalitärer Geschlechterverhältnisse – fördern.

³⁹ Es kann hier nur schlaglichtartig und beispielhaft auf die Ergebnisse der Studien eingegangen werden, vgl. Kuhl 2010 und Schambach 2010.

Gerade im Hinblick auf die Sozialgesetzgebung kann der Wert einer – verbindlich vorgeschriebenen – gleichstellungspolitischen Folgenabschätzung⁴⁰ (Gender Impact Assessment – GIA; vgl. Glossar) nicht hoch genug eingeschätzt werden. Am Beispiel des SGB wird im Folgenden zusammenfassend dargestellt, was das bedeutet hätte:

- Bereits vor der Verabschiedung des SGB hätten zunächst die Geschlechterdifferenzen auf dem Arbeitsmarkt und in der sozialen Sicherung herausgearbeitet und im Hinblick auf zentrale Kriterien dargelegt werden müssen: Unterschiede bei der Teilhabe, den Ressourcen, aber auch in Bezug auf Werte, Normen und Rechte. Bereits bei diesem Schritt wären sowohl die umfassenden geschlechtsspezifischen Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt und in der sozialen Sicherung als auch die diskriminierenden Wirkungen des Ernährermodells in diesem Feld sehr deutlich zutage getreten.
- In einem zweiten Schritt der gleichstellungspolitischen Folgenabschätzung wäre beschrieben worden, welche Entwicklung für Männer und Frauen voraussichtlich ohne ein geändertes SGB II und SGB III eingetreten wäre.
- In einem dritten Schritt wäre die Priorität festgelegt worden, die die Gleichstellung in diesem Handlungsfeld haben soll. Angesichts der umfassenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten wäre eine hohe Priorität unausweichlich gewesen.
- Spätestens im vierten Schritt der gleichstellungspolitischen Folgenabschätzung, bei der Abschätzung der unterschiedlichen Wirkungen der geplanten Gesetze auf Männer und Frauen, sowohl quantitativ als auch qualitativ und wiederum im Hinblick auf die o. g. Kriterien (Teilhabe, Ressourcen, Werte, Normen und Rechte), wären die Probleme zutage getreten, die jetzt von den verschiedenen Evaluationen des SGB festgestellt werden. Das wäre der Anlass gewesen, die geplanten Gesetze „neu zu überdenken“. Für Gender Mainstreaming ist also ein ebenso aufwändiges Verfahren notwendig, wie es bei anderen typischen Querschnittszielen üblich ist, z. B. bei der Umweltverträglichkeitsprüfung und in der Folgenabschätzung generell.

Mainstreaming Gender würde aber ebenfalls bedeuten, dass es zu einer alltäglichen Leitungsaufgabe werden müsste, gleichstellungspolitische Ziele zu verfolgen. Ebenso wie Führungskräfte heutzutage routinemäßig prüfen und die Verantwortung dafür tragen, dass Budgets eingehalten werden, müssten sie Rechenschaft darüber ablegen, wie sie die Gleichstellung fördern – und zwar immer und bei allen Aufgaben. Eine wichtige und beabsichtigte Nebenwirkung wäre die erhebliche Erhöhung der Anzahl der Akteurinnen und Akteure von Gleichstellungspolitik – im Gegensatz zu einer Situation, in der die Gleichstellungsbeauftragten häufig als einzig Zuständige angesehen werden. Ein häufiges Missverständnis wird deutlich, wenn ESF-Akteurinnen und -Akteure danach gefragt werden, was sie unter GM verstehen. Die üblicherweise genannte Antwort ist, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden oder in Führungspositionen vertreten sein sollten. Vertreter/innen von Projektträgern nehmen bspw. häufig an, es sei erwünscht, dass die Geschlechter paritätisch an Maßnahmen teilnehmen.

Teilweise kann auch feministische Kritik am GM nur als Missverständnis gedeutet werden. Es ist zwar zutreffend, dass „der Mainstream ein Malestream“ ist, aber es ist keineswegs beabsichtigt, dass als Folge Frauen an männliche Muster angepasst werden sollen. Stattdessen wurde der auf

⁴⁰ Arbeitshilfe der EU KOM unter Folgenbewertung:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/index_de.htm.

grundlegende gesellschaftliche Umgestaltungen zielende (transformatorische) Charakter des Konzepts gleich zu Beginn deutlich herausgestellt:

„Gleichstellung ist nämlich nicht einfach der Versuch, statistische Parität zu erreichen: da es darum geht, eine dauerhafte Weiterentwicklung der Elternrollen, der Familienstrukturen, der institutionellen Praxis, der Formen der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung usw. zu fördern, betrifft die Chancengleichheit nicht allein die Frauen, die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und Selbständigkeit, sondern auch die Männer und die Gesellschaft insgesamt [...].“
(Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, S. 5).

Neben diesen Missverständnissen und Fehlinterpretationen ist ein Mangel, dass die gleichstellungspolitische Doppelstrategie (vgl. Glossar) der EU (dualer Ansatz) noch nicht handlungsleitend ist. Dies führt u. a. dazu, dass

- Gleichstellungspolitik noch häufig additiv (und nicht integrativ) angelegt wird und
- selten eine systematische Umsetzung stattfindet (auf allen Ebenen und in allen Phasen, Verankerung im Regelwerk ...) und dass entsprechende Methoden (z. B. „4 Schritte“, Gender Impact Assessment) nicht von allen Akteur/inn/en beherrscht werden.

Zu den häufigsten Fehlinterpretationen zählt die Verkürzung des Gender-Begriffs. Schlimmstenfalls wird „Gender“ synonym mit „Frauen“ oder „die Frauen betreffend“ benutzt. Am weitesten verbreitet ist die Definition von Gender als „sozialem Geschlecht“, was zumeist ohne weitere Erklärung und lediglich in der Gegenüberstellung zum biologischen Geschlecht verwendet wird. „Gender“ ist jedoch mehr als ein Begriff – dahinter steht ein Konzept, mit dem die Geschlechterunterschiede und -verhältnisse als komplexe Verknüpfung sozioökonomischer und kultureller Gegebenheiten erfasst werden sollen (vgl. Glossar).

3.5 TRADITIONELLE GESCHLECHTERROLLEN UND -STEREOTYPE

„Geschlechterstereotype sind kulturell und sozial bedingte Einstellungen zu Rollen und Aufgaben, die traditionell als „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Sie können die Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern in Bezug auf Studium und Arbeitsplatz führen und zu einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts führen.“
(EU KOM 2009 (a), S. 12)

„Sie können auch einen Einfluss auf die Wertschätzung der Arbeit jedes einzelnen haben.“
(EU KOM 2008 (a), S. 12)

Die Europäische Kommission betont, dass die Gleichstellung der Geschlechter umfassende kulturelle Veränderungen zur Voraussetzung habe und spricht sogar von einem notwendigen Mentalitätswandel. In der kommenden ESF-Förderperiode wird die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der allgemeinen und beruflichen Bildung auch eine Zielsetzung des ESF sein⁴¹.

Dies stellt v. a. in Deutschland eine große Aufgabe dar, da hier die Geschlechterrollen noch besonders traditionell definiert sind – auch wenn es darüber häufig kein Bewusstsein gibt und oftmals die Gleichstellung der Geschlechter sogar als bereits erreicht angesehen wird. Daher ist erfreulich, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hierzu

⁴¹ Vgl. Vorschlag für eine ESF-Verordnung vom 6.10.2011, S. 17 (dt. Fassung)
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation/esf/esf_proposal_de.pdf

ein Projekt bei der Max-Planck-Gesellschaft gefördert hat (vgl. BMFSFJ 2007 und 2008). Es wird festgestellt, dass die „Modernisierung“ der Geschlechterrollen(-bilder) in anderen Ländern schon deutlich früher und weitreichender vonstattenging als in Deutschland, dass aber überall insbesondere die Männerrolle noch wenig verändert ist.

Mittels geschlechtsspezifischer Rollenbilder und Stereotypen wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufrechterhalten. Sie werden von frühester Kindheit über alle Sozialisationsinstanzen hinweg vermittelt:

„Furchtsamkeit und zögerliches Verhalten von Jungen lösen bei Erwachsenen immer noch Unbehagen aus. Besonders Väter reagieren besorgt, wenn ihre Söhne zu „weich“, zu „sensibel“, zu „lahm“ wirken. Und ermutigen sie unbewusst, zu tun, was sie als Kinder selber gelernt haben: Gefühle von Angst körperlich auszuagieren, durch Aktivität und wildes Toben. Oder sie gleich ganz zu unterdrücken.“ (Romberg 2003, S. 88ff.).

Die traditionelle „Männlichkeit“ ist zwar auch in Deutschland in einem Krisenzustand und wenigstens bei vielen jüngeren Männern ist der Wunsch vorhanden, mehr zu sein als der ‚Arbeitsmann‘. Kulturelle Veränderungen brauchen aber häufig mehr Zeit als die gesellschaftlichen Veränderungen dafür lassen. In einem internationalen Projekt⁴² befassten sich in den Jahren 2001 bis 2004 Forschungsteams in sechs Ländern (Spanien, Norwegen, Bulgarien, Israel, Deutschland und Österreich) mit den aktuellen Umbrüchen in Arbeitsverhältnissen von Männern, den Zusammenhängen zur Veränderung des männlichen Selbstverständnisses und den darin enthaltenen Möglichkeiten für die Gleichstellung der Geschlechter. Es wurde der Frage nachgegangen, ob die Veränderung der männlichen Leitbilder mit dem Tempo der Veränderungen am Arbeitsmarkt Schritt hält. Das (männliche) „Normalarbeitsverhältnis“ schwindet, aber Männer stützen ihre Identität noch immer fast ausschließlich auf Erwerbsarbeit:

*„Ob Karrierist oder Familienernährer - die vorherrschenden Männlichkeiten in unserer Gesellschaft konstituierten sich ganz zentral über Erwerbsarbeit. Diese dient nicht nur dem Erwerb eines Einkommens, sondern ist für Männer auch die vorherrschende Form der Strukturierung von Zeit, der Vermittlung sozialer Kontakte, der Zuweisung von Status und Sozialprestige, der Konfrontation mit der äußeren Realität und für die Selbstwertschätzung.“*⁴³

Zu wenig Beachtung finden außerdem die Probleme, die (auch) für viele Männer durch die vorherrschende informelle Arbeitskultur (vgl. Glossar) entstehen. Eine individuelle Neupositionierung, ein Abweichen von traditionellen Geschlechterrollen fällt auch deshalb so schwer, weil die alten Muster durch kulturelle Normen und Werte weiter wirken. Daher war ein Arbeitsschwerpunkt des erwähnten Projektes work changes gender die Erforschung der männerbündischen Arbeitskultur:

„Sie zeigt sich in den Führungsetagen durch informelle Ausgrenzungen, heimliche Spielregeln, in die Ausgewählte Stück für Stück eingeweiht werden, der Unterordnung aller sozialen Kontakte unter berufliche Interessen und durch eine geschlossene Darstellung der so entstandenen Männerbünde nach außen. Eine solche vorherrschende Arbeitskultur verhindert nicht nur den Aufstieg von Frauen und nicht konformen Männern, sondern wirkt sich auf das gängige Verständnis von Leistung, berufliche Zeitstrukturen, Formen der Hierarchie und auf die

⁴² Gefördert im fünften Forschungsrahmenprogramm der EU, Kurzbericht: <http://www.work-changes-gender.org/kurzbericht.pdf>.

⁴³ ebd., S. 3

Wertschätzung und Bewertung verschiedener Berufe und Arbeiten aus. Durch diese Arbeitskultur werden immer wieder Männlichkeitsentwürfe gestärkt, die sich auf Beruf und Karriere konzentrieren, sei es auch als Ernährer für eine Familie.“⁴⁴

Allerdings ist es keineswegs so, dass bereits neue Weiblichkeitsmuster entwickelt wären, die zudem einen breiten Zuspruch fänden. Viele Frauen akzeptieren ihre Rolle als Zuverdienende bzw. stellen diese Rolle nicht infrage, und die eigenständige Existenzsicherung, z. B. auch im Alter, hat offenbar für viele noch keinen entscheidenden Stellenwert.⁴⁵

Noch problematischer wird es, wenn es um die Mutterrolle geht. Es wurde schon oft darauf hingewiesen, dass das Mutterbild in Deutschland anders ist, und es bspw. das Wort 'Rabemutter' in keiner anderen Sprache gibt. Sehr pointiert auf den Punkt gebracht hat dieses Problem Barbara Vinken, die in ihrem Buch mit dem Titel „Die deutsche Mutter“ den „langen Schatten“ dieses Mythos' untersucht: von Luther über Pestalozzi bis hin zur ersten deutschen Frauenbewegung und zum Nationalsozialismus:

„Während man sich im übrigen Europa und in den USA darin einig ist, dass eine frühe Sozialisation unter Gleichaltrigen für die Kinder unverzichtbar ist, weil sie Selbständigkeit und Soziabilität fördert, sieht man darin in Deutschland [...] einen Notbehelf. Wofür hat man sich schließlich Kinder „angeschafft“, wenn man sie sofort wieder „abschiebt“? Die Ganztagskrippe ab sechs Monaten ist eine Provokation für die deutsche Mutter. Da könne sie es ja gleich zur Adoption freigeben, befindet sie und zählt drohend besorgt die lange Liste der Störungen auf, die ein solches, um Mutterliebe geprelltes Kind zwangsläufig befallen. [...] Man fragt sich, wie es dann kommt, dass französische, dänische und italienische Kinder als Erwachsene so schrecklich normal und nicht allesamt als krippengeschädigte Bindungsunfähige herumlaufen. Der deutsche Sonderweg schadet Kindern und Müttern gleichermaßen. Die fehlende Kinderbetreuung hat Deutschland im internationalen Vergleich in Sachen Karriere von Frauen, Verdienstmöglichkeiten UND Geburtenrate ganz nach hinten katapultiert.“

(Vinken 2001, S.19, Hervorh. i.O.)

Dennoch ist Hans Bertram zuzustimmen, dass mehr Druck auf Männer ausgeübt werden müsse:

„Zwang üben wir heute auf Frauen aus. Solange wir Fürsorge als weiblich und freiwillig definieren, stecken wir in einer Falle. Männer müssen die gleichen Leistungen erbringen wie Frauen. Also müssen wir nun die Männer zwingen, fürsorglich zu sein. Solange wir die Männerrolle nicht umdefinieren, werden wir das Dilemma nicht lösen.“ (Bertram im Interview mit „Die Zeit“, 09/2001⁴⁶).

Beide oben genannten Zitate zum Veränderungsbedarf sind rund zehn Jahre alt, und es möge jede/r selbst beurteilen, wie groß die Veränderungen seither waren.

⁴⁴ ebd., S. 5f.

⁴⁵ Dabei wird keineswegs übersehen, dass viele teilzeitbeschäftigte Frauen dies unfreiwillig tun.

⁴⁶ http://www.zeit.de/2001/09/200109_bertram-neu.xml

3.6 MÄNNER ALS AKTEURE UND ZIELGRUPPE DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

„Eines der wichtigsten Probleme bei der Umsetzung dieses Konzepts ist, dass bei den nationalen Adaptierungen von Gender Mainstreaming der Fokus immer auf Frauen als Subjekte der Veränderung gerichtet ist und dies ist eine Fehlinterpretation des Gender Mainstreaming Konzepts.“⁴⁷

3.6.1 MÄNNER ALS AKTEURE

Der integrierte Gleichstellungsansatz (Gender Mainstreaming) ist ein Top-Down-Verfahren. Damit sind Männer – angesichts ihrer Überrepräsentanz insbesondere in höheren Leitungsfunktionen – zu Hauptakteuren der Gleichstellungspolitik geworden. Die Verantwortung ist ihnen sicherlich in unterschiedlichem Grade bewusst und die Fähigkeiten, sie angemessen wahrzunehmen, sind sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die EU-Kommission hat seit dem ersten Fortschrittsbericht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming 1998 die mangelnde Gendersensibilität von Führungskräften als ein Haupthindernis ausgemacht, und die der EU selbst dabei keineswegs ausgenommen.

So wird die Entwicklung von Umsetzungskonzepten für Gender Mainstreaming (GM) häufig noch immer der institutionalisierten Frauenpolitik zugeschoben und dort leider zumeist auch angenommen, wengleich teilweise unter Protest.

Männliche Akteure klagen über das Verhalten von Frauen im GM-Prozess und kritisieren, dass Frauen häufig die „Interpretationshoheit“ für sich beanspruchen und Männer als Subjekte von Geschlechterpolitik und als Kooperationspartner 'gönnerrhaft' behandeln würden, 'bemuttern' oder bedauern, aber nicht ernst nehmen, und dass sie sich gerade mit jungen, veränderungswilligen Männern kaum auseinandersetzen würden (vgl. bspw. Gesterkamp 2001).

„Männer werden nur mittelbar einbezogen, um die Akzeptanz für Gleichstellung von Frauen zu fördern [...]. Männer erscheinen in dieser Perspektive als „strategisches Moment“ für eine frauenorientierte Gleichstellungspolitik.“ (Kurzbericht zum EU-Forschungsprojekt „work changes gender“, ohne Angabe des Jahres, S. 5⁴⁸).

Männerbeteiligung an der Gleichstellungspolitik – als Akteure und als Zielgruppe – ist eigentlich nichts Neues, denn Geschlechterdemokratie ist ohne Männer nicht zu erringen. Aber nun ergeben sich neue Anknüpfungspunkte – insbesondere durch die sozioökonomischen Entwicklungen in der „postindustriellen“ Gesellschaft. Es wird sichtbar, dass die Verhältnisse auch im Interesse der Mehrheit der Männer nicht so bleiben können, wie sie sind. Dies wird von Männern auch schon länger thematisiert, ohne die Größe der Aufgabe zu unterschätzen.

Die These von Peter Döge (2003 und 2001), dass die Erreichung von Geschlechterdemokratie nur mit „Männlichkeitskritik“ einhergehen kann, ist nach wie vor aktuell und verdient mehr Beachtung. Geschlechterdemokratie verlangt nicht nur den „*Abbau der quantitativen Dominanz von Männern in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen*“ und die „*Veränderung von Männern auf individueller Ebene, sondern vor allem (die) Ablösung von Männlichkeit als dominantem gesellschaftsstrukturierenden Prinzip – als Norm [...].*“ (Döge 2003, S. 5).

⁴⁷ Behning / Pascual 2001, S. 343, Übersetzung von A. Rösger.

⁴⁸ <http://www.work-changes-gender.org/kurzbericht.pdf>

Es geht um den „*Umbau der Arbeitsstrukturen und des Arbeitsmarktes*“ (ebd., S. 5) mit einer Aufwertung von bisher weiblich konnotierten Tätigkeiten und Verhaltensmustern statt der männlich geprägten Leistungs- und Karrieremuster. Dies bedeutet auch, dass Familienarbeit als gesellschaftlich nützliche Arbeit anzuerkennen ist und ein neues Leitbild von wirtschaftlichem Handeln notwendig ist, das weniger auf Macht und Konkurrenz und mehr auf Erhaltung der natürlichen Ressourcen orientiert ist.

„Da ein solcher Ansatz von der Bildungs- über die Medien, die Wirtschafts- und Steuerpolitik bis hin zur Verteidigungs-, Umwelt und Technologiepolitik alle Politikbereiche erfasst, kann seine Umsetzung nicht durch eine exklusive Frauen- oder Männerpolitik geschehen, sondern nur in einer generellen Verbindung aller politischen Problemstellungen mit der Männerfrage [...]“ (ebd., S. 5).

Diese strukturellen Hintergründe sind besonders in einer Situation wichtig, in der Finanz- und Wirtschaftskrisen im öffentlichen Diskurs stehen.

3.6.2 MÄNNER ALS ZIELGRUPPE

Gender Mainstreaming verlangt, in allen Bereichen die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Männern und Frauen zu berücksichtigen. Wie aber sehen die Lebensrealitäten von Männern heutzutage aus, was gälte es also einzubeziehen?

Statistisch aufgearbeitet sind bspw. die in allen Altersgruppen höhere männliche Sterblichkeitsrate und die um sechs bis acht Jahre niedrigere Lebenserwartung; außerdem die dreimal so hohe Selbstmordrate von Männern und ihre höhere Gefährdung in Bezug auf Drogenmissbrauch und tödliche Verkehrsunfälle. Die geschlechterspezifischen Gesundheitsberichte, die inzwischen erschienen sind, machen deutlich, was in der Gender-Forschung längst bekannt ist: Es ist das Männlichkeitsideal, das davon abhält, sich um die eigene Gesundheit rechtzeitig zu kümmern. Das Lebensspektrum von Frauen ist breiter aufgefächert. Sie haben vielfältige Interessen und pflegen Freundschaften, die für 'gelungene' Entspannung sorgen, was nicht nur für die einzelnen Menschen wichtig ist, sondern was es ermöglicht, Kompetenzen hervorzubringen, die in der Dienstleistungsgesellschaft gefragt sind (vgl. Bertram 2001 (b)).

Jungen und Männer sind heftigen Widersprüchen ausgesetzt, denn einerseits bestimmen traditionelle Männlichkeiten (vgl. Kap. 3.5) noch immer den gesamten Sozialisationsprozess und stellen somit Macht und Erwerbsarbeit in den Mittelpunkt. Andererseits machen Männer massenhaft die Erfahrung von Arbeitslosigkeit, sozialem Abstieg und Brüchen aller Art.

Unterbrochene Erwerbsarbeitsverläufe stellen auch für Frauen ein Problem dar, sind aber für sie nicht neu. Für Männer ist eine selbstverständliche Reproduktion tradierter Männlichkeitsentwürfe erst in jüngerer Zeit jedoch auch immer weniger möglich. Unbefristete Vollzeitstellen werden immer seltener – so wurde bspw. im bereits genannten Forschungsprojekt „work chances gender“⁴⁹ festgestellt, dass nur noch ein Drittel der erwerbstätigen Männer in Berlin eine unbefristete Vollzeitstelle innehat. Als Folge für die vorhandenen, überwiegend traditionellen Männlichkeitsbilder ergeben sich Uneindeutigkeiten, Verunsicherungen und eine notwendige Neuorientierung.

⁴⁹ Vgl. dazu den Projektkurzbericht <http://www.work-changes-gender.org/kurzbericht.pdf>.

Dies stellt sich für verschiedene Gruppen von Männern natürlich unterschiedlich dar, spielt aber auch für die Zielgruppen des ESF eine große Rolle:

„Der arbeitslose, ledige und biographisch gescheiterte Mann im mittleren Alter, der in die sozialen Randzonen gerutscht ist, ist zum ähnlichen, vielleicht noch prekäreren Fall geworden, als die alleinerziehende Sozialhilfeempfängerin. Massen von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Männer, die sich vornehmlich [...] über die Arbeit begriffen und verwirklicht haben, stehen bloß da, können sich nicht in die Mutter- und Familienrolle zurückziehen, wie viele der arbeitslosen Frauen.“ (Brückner / Böhnisch 2001, S. 94).

Männer geraten zudem dadurch unter Druck, dass die Probleme in den Partnerschaften zunehmen und Trennungen häufig von Frauen ausgehen. Sowohl Walter Hollstein (2004) als auch Thomas Gesterkamp (2002) beschäftigen sich z. B. mit den Zusammenhängen zwischen Geschlechterrollen, Geschlechterdemokratie und Liebe.

Auf der individuellen Ebene ist Zivilcourage gefragt, denn das Abweichen von traditionellen Rollen ruft den Widerstand der Geschlechtsgenossen auf den Plan. Wenn sich Männer bei einem 'harmlosen Ansinnen' wie der Übernahme von Teilzeitarbeit als „Weichei“, „Frauerversteher“, „Warmduscher“, „Beckenrandschwimmer“, „Aktienfrühverkäufer“ etc. titulieren lassen müssen, so ist das schon nicht einfach. Wichtiger sind jedoch die Reaktionen in der Hierarchie: Hier gelten Männer, die nicht ohne jeden Zweifel und zu jedem Zeitpunkt die Erwerbsarbeit als prioritär behandeln, als unzuverlässig, und ihre Karriere wird nicht weiter gefördert.

Es soll hier nicht darum gehen, die Bedürftigkeit von Männern neben die Benachteiligung von Frauen zu stellen, sondern weitere Gründe dafür aufzuzeigen, dass eine Neudefinition der Geschlechterrollen notwendig ist – auch und gerade im Interesse von Männern. Außerdem geht es bspw. darum, Konzepte von „Männlichkeit“ und „Gewalt“ zu thematisieren: In einer Männerstudie wird z. B. über einen Anstieg des Anteils von Männern mit Nähe zur Gewalt berichtet (Volz / Zulehner 2009).

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Zum Zeitpunkt der ersten Ideensammlung und Planung zu diesem Discussion Paper veröffentlichte die Europäische Kommission die neue Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015⁵⁰. Als erste zentrale Leitaktion wird, wie schon im vorangegangenen Fahrplan für die Gleichstellung, die „wirtschaftliche Unabhängigkeit“⁵¹ mit Verweis auf die Beschäftigung von Frauen genannt.

Der Referenzrahmen, der sowohl in der Strategie als auch im Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 beschrieben wird, enthält Bewertungen zur gleichstellungspolitischen Ausgangssituation, die mit Begriffen wie „erhebliche Fortschritte“ und „positive Trends“ betitelt werden. Der Beleg für diese Fortschritte wird wesentlich an der gestiegenen Beschäftigungsquote von Frauen festgemacht.

Jedoch kann nicht nur für Deutschland festgestellt werden, dass höhere Beschäftigungszahlen nicht mit einem Anstieg des Arbeitszeitvolumens von Frauen einhergehen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse ein bedrohliches Ausmaß annehmen (vgl. Europäisches Parlament 2010). Dies widerspricht nicht nur den gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Europäischen Union, sondern wirkt mittelbar diskriminierend (vgl. Kap. 3.2.2).

Darüber hinaus wurde in Deutschland mithilfe gesetzlicher Maßgaben (Hartz II) die Umwandlung von regulärer (Teilzeit-)Beschäftigung in Minijobs befördert und somit a) die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zugunsten einer Abhängigkeit in Partnerschaften und/oder staatlichen Leistungssystemen Preis gegeben und b) das Ernährermodell gefestigt. Wie in Kapitel 3.2.2 erläutert, ist dies nur eines von vielen Kriterien, die belegen, dass die deutsche Arbeitsmarktpolitik egalitäre Geschlechterverhältnisse nicht befördert, sondern diesen partiell entgegenwirkt.

Da die ESF-Umsetzung an die deutsche Arbeitsmarktpolitik gekoppelt ist, sind diese Befunde unmittelbar für den ESF in Deutschland relevant: Die sog. Kofinanzierung⁵² des ESF steht und fällt im Wesentlichen mit den jeweiligen Bundes- und Landesmitteln, die seitens der Träger z. T. mit erheblichem Aufwand in der Projektakquise bei der Bundesagentur für Arbeit oder den Grundsicherungsstellen/Jobcentern eingeholt werden müssen. Im Zuge dieser Mittelakquise sind Projektträger wiederum konfrontiert mit a) dem Ausschluss bzw. dem vermindertem Zugang von bestimmten Zielgruppen zu den Bezugssystemen der Förderung und b) dem traditionellen Rollenverständnis/Ernährermodell dieser Mittelgeber: stereotype Zuweisungen der Vermittler/innen oder Nicht-Zuweisungen von Frauen mit Verweis auf mangelnde Dringlichkeit.

Der ESF wird aller Voraussicht nach auch in Zukunft das entscheidende Finanzierungsinstrument der EU-Gleichstellungsstrategie sein, denn die Strategie hat auch für den Zeitraum 2010 bis 2015

⁵⁰ EU KOM 2010 (d)

⁵¹ Die Leitaktion 1 der Gleichstellungsstrategie trägt den Titel „Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit“ und nicht, wie zu vermuten wäre „Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen“, da Frauen doch, wie vielfach analysiert, benachteiligt sind.

⁵² Ein sprachliches Missverständnis, das sich hartnäckig hält, ist die Verwendung des Begriffs der „Kofinanzierung“, wenn es sich um nationale Mittel handelt. Der ESF ist gemäß Subsidiaritätsprinzip die Kofinanzierung, während es sich bei den nationalen Mitteln um die „Basisfinanzierung“ handelt.

kein eigenes Budget⁵³. Somit kann der ESF – insbesondere für Deutschland – als Botschafter für Gleichstellungspolitik fungieren. Vorausgesetzt, er kann unabhängig von der deutschen Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden oder besser noch: diese auf dem Weg zu einem geschlechterpolitischen Modellwechsel begleiten.

Der ESF wird häufig als „gleichstellungspolitischer Motor“ bezeichnet, der zwar quantitativ (finanziell) eine geringe Rolle spiele, aber qualitativ umso bedeutender sei. Die Auswertungen des Gender Budgeting für den Bundes-ESF auf Basis der Jahresdaten 2010 zeigen jedoch, dass die Mittelaufteilung zwischen Frauen und Männern das Ziel der Gleichverteilung zu Ungunsten von Frauen verfehlt. Trotz der hohen Gewichtung der Gleichstellung im Operationellen Programm des Bundes, trotz des gestiegenen Bewusstseins und des Commitments der Akteurinnen und Akteure, trotz der Umsetzung von gleichstellungsorientierten Programmen in drei der fünf beteiligten Bundesministerien, profitierten Männer sowohl budgetär als auch bezogen auf ihre Teilnahmen im Jahr 2010 stärker am ESF als Frauen (60,3 Prozent des Anteils an Mitteln der Programme mit Teilnahmen entfallen auf Männer).⁵⁴

Dass durch den ESF gleichstellungspolitische Impulse gesetzt werden, ist spätestens seit der Durchführung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL unbestritten. Eine Reihe strikter Vorgaben zum Querschnittsziel Gleichstellung im zentralen Planungsdokument hatte in Deutschland neue Maßstäbe gesetzt. Diese zentralen Vorgaben sind in der jetzigen Förderperiode zumindest auf Bundesebene und in wenigen Bundesländern zugunsten von begleitenden Unterstützungsstrukturen aufgegeben worden (Bund: BMAS, Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt, sowie Hilfestellungen seitens der Technischen Hilfe-Institutionen (Hessen, Niedersachsen)). Aus Sicht von Gender Mainstreaming-Expert/inn/en ist allerdings beides – zentrale Vorgaben und Begleitstrukturen – notwendig, um reale Erfolge in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu erzielen.

Welche Rolle kann und soll der ESF zukünftig im Hinblick auf die europäische und nationale Gleichstellungspolitik spielen?

„Die derzeitige Wirtschaftskrise hat Befürchtungen aufkommen lassen, dass die im Bereich der Gleichstellung erreichten Erfolge wieder in Frage gestellt werden und Frauen durch die Auswirkungen der Rezession noch stärker unter Druck geraten könnten. Es besteht die Gefahr, dass unter dem Vorwand des Abschwungs die Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen eingefroren oder gar gekürzt werden. Eine Betrachtung der nationalen Reaktionen auf die Krise bestätigt diese Gefahr.“ (EU KOM 2009 (c), S. 3)

Zunächst einige Prämissen:

1. Ein geschlechterpolitischer Modellwechsel weg vom Ernährermodell hin zu einem egalitären Modell wird in Deutschland nur in Ansätzen und (auch nur) in Kreisen von Expert/inn/en thematisiert. Eine gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit kann jedoch nur mit diesem grundlegenden Wandel der Geschlechterverhältnisse gelingen.

⁵³ Mit der ESF-Verordnung für die Förderperiode 2007-2013 werden in optimaler Weise Vorgaben für die Integration von Gleichstellung und Gender Mainstreaming für die Umsetzung des Fonds gemacht. Dennoch werden diese Vorgaben nur bedingt (punktuell, nicht kohärent) eingelöst (vgl. dazu die Ergebnisse der Baseline study der Community of Practice (CoP) on Gender Mainstreaming, im Erscheinen).

⁵⁴ Vgl. Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg) / Frey / Savioli, Dezember 2011 (a).

2. Die Analyse der Statistiken (ESF- und Arbeitsmarktdaten) zeigt eine fortgesetzte Diskriminierung von Frauen. Gemessen an der Ausgangslage müssten sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch der ESF bundesweit eine zumindest 60-prozentige Quote von Frauen erreichen, um eine kompensierende Wirkung zu erzielen.
3. Die Reichweite des ESF ist gemessen am Finanzvolumen der deutschen Arbeitsmarktpolitik gering. Sie wird in der nächsten Förderperiode ab dem Jahr 2014 aller Wahrscheinlichkeit nach noch geringer ausfallen.
4. Die Koppelung der ESF-Interventionen an die bundesdeutsche Arbeitsmarktpolitik erschwert derzeit eine wirksame Gestaltung gleichstellungspolitischer Ansätze. Die gleichstellungspolitischen Interventionen können nicht strukturell wirken. Innovative Impulse bleiben auf exklusive Fördermöglichkeiten angewiesen und finden kaum Zugang zur Regelförderung.
5. Die Koppelung der ESF-Interventionen an die bundesdeutsche Arbeitsmarktpolitik erschwert derzeit eine angemessene quantitative Beteiligung von Frauen an Programmen und Projekten.⁵⁵
6. Zugleich wird mit dem ESF ein Mindestmaß an gleichstellungspolitischen Zielen und Impulsen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik transportiert. Dies wird insbesondere mit spezifischen Gleichstellungsprogrammen, zunehmend aber auch durch die Gender Mainstreaming-Implementierung in nicht-gleichstellungsorientierte Programme erreicht.

Unbestritten ist:

Mit dem ESF kann die unzureichende Ausrichtung der aktuellen Gleichstellungspolitik auf ökonomische und beschäftigungspolitische Zusammenhänge quantitativ nicht kompensiert werden.

Mit dem ESF kann ebenso wenig die bundesdeutsche Arbeitsmarktpolitik gleichstellungspolitisch transformiert werden.

Mit dem ESF wird jedoch maßgeblich in den Feldern der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik interveniert, und es können wichtige Impulse gesetzt werden. Eine innovative gleichstellungspolitische Gestaltung des ESF muss deshalb einen geschlechterpolitischen Systemwandel unterstützen oder sogar initiieren. Damit können Weichen gestellt werden, die jenseits der Reproduktion bestehender, traditioneller Geschlechterhierarchien liegen.

Die folgenden Vorschläge für eine zukünftige gleichstellungspolitische Ausrichtung des ESF sind als Diskussionsbeitrag zu verstehen. Sie beziehen sich auf die Ebene des Bundes und der Bundesländer.

- Eine zentrale Aufgabe besteht darin, im und mit dem ESF die gleichstellungspolitische Perspektive der EU zu transportieren. Es gilt zu vermitteln, dass das Egalitäre Modell zum handlungsleitenden Prinzip wird, um faktische Gleichstellung zu erzielen.
- Dringend geboten sind eine erhebliche Erhöhung der Verbindlichkeit, die weitere Konkretisierung und Integration von Gender Mainstreaming in das Regelwerk des ESF sowie eine Prozessorientierung und -steuerung in der Umsetzung des ESF. Es braucht ein einheit-

⁵⁵ Die Zielquoten für Frauen werden weder im ESF noch im SGB II/III erreicht. Letztere werden seit Jahren unterschritten.

liches Verfahren, ressortübergreifend, und eine Integration in alle Abläufe, technische Hilfen und Beratungen.

- Bei der Erarbeitung der sozioökonomischen Analysen aller Operationellen Programme für die kommende Förderperiode müsste der Handlungsbedarf vor dem Hintergrund der gleichstellungspolitischen Ziele der EU ermittelt werden. Die Kernfrage ist hierbei: Was muss sich ändern, damit Frauen und Männer die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit erreichen können?
- Die Qualifizierung des Gender Budgeting-Ansatzes: Vor dem Hintergrund der vorhandenen geschlechtsspezifischen Disparitäten kann eine Wirkung vermutlich nur dann erreicht werden, wenn deutlich mehr Frauen gefördert werden und ihnen zudem ein höherer Anteil an Fördermitteln zugutekommt. In allen zentralen Interventionsfeldern des ESF müsste dies angelegt und müssten Instrumente zur Steuerung festgelegt werden, z. B. Anreize durch Mittelverteilungen bei positiver Gleichstellungswirkung entsprechend der Ziele, sodass das Gender Budgeting nicht länger nur als Ex-post-Analyse eingesetzt wird, sondern zu einer Strategie der Steuerung (Ex-ante) werden kann.
- Die Verknüpfung gleichstellungspolitischer Fragen mit anderen Politikfeldern (Fachpolitiken) ist zunehmend komplex und verlangt ein interdisziplinäres und ressortübergreifendes Herangehen und eine Verknüpfung von Gender-Kompetenz und Fachwissen. Vielfach sind jedoch nur Grundkenntnisse vorhanden. Daraus folgt die Notwendigkeit einer deutlichen Erhöhung der Gender-Kompetenz der Akteure und Akteurinnen. Dazu sind neben den klassischen Wegen (Fortbildung und Handreichungen etc.) auch neue Wege zu gehen. Gute Erfahrungen werden z. B. mit Coaching-Begleitprojekten gemacht.
- Programme/Ausschreibungen zur Projektförderung sollten auf vollzeitnahe, existenz- und alterssichernde Beschäftigung für Frauen und Männer ausgerichtet werden.
- Die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit sollte – vor dem Hintergrund des exemplarischen Impulscharakters des ESF – aus dem ESF schwerpunktmäßig für Männer gefördert werden, ebenso wie Modelle zur Bekämpfung der sich drastisch zuspitzenden Pflegeproblematik; ggf. auch dadurch, dass Pflegemodelle und Betreuungseinrichtungen subventioniert werden.
- Die gezielte Einbindung von Männern in gleichstellungspolitische Planungsprozesse ist weiter zu verstärken. Daher sollten entsprechende Initiativen verstärkt werden. Das Projekt „Neue Wege für Jungs“ ist ein erstes, sehr gutes Beispiel, das sich auch für die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen einsetzt.
- Die transnationale Ausrichtung des ESF sollte dazu genutzt werden, gezielt die Arbeitsmarktpolitik anderer Mitgliedsstaaten, die nicht am Ernährermodell ausgerichtet ist, kennenzulernen.

Mit dem ESF allein kann die Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nicht hergestellt werden. Es ist allerdings mehr möglich, als die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu reproduzieren.

5 LITERATUR

- Adamy, Wilhelm: Kurzsichtiges Sparen. Der Bund verschärft die Lage der Langzeitarbeitslosen. Die ZEIT v. 29.07.2010. <http://pdf.zeit.de/2010/31/Arbeitsmarkt-Langzeitarbeitslose.pdf>
- Ad hoc-Arbeitsgruppe für die Integration des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung in die neuen ESF-Programme: Ein Rahmen für die Integration des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung in die neuen ESF-Programme. Juni 2006.
- Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg) / Frey, Regina / Savioli, Benno: Gender Budgeting im ESF-Bund. Bericht über das Förderjahr 2010. Berlin, Dezember 2011 (a).
http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2010_agentur_gleichstellung_esf.pdf
- Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg): Gender Mainstreaming im ESF: Auszüge aus den Rahmendokumenten. Berlin 2011 (b).
http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/download_verpflichtung-GMimESF.pdf
- Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg): Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen. Berlin 2011 (c).
http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Programmen/gm_programme.pdf
- Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg): Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten. Berlin 2009. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf
- Aulenbacher, Brigitte et al. (Hg): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog. Wiesbaden 2007.
- Baer, Susanne / Hoheisel, Miriam (Hg): Between Success and Disappointment. Gender Equality Policies in an Enlarged Europe. Bielefeld 2008.
- Behning, Ute / Pascual, Amparo Serrano: Comparison of the adaptation of gender mainstreaming in national employment strategies. In: Behning / Pascual (Hg): Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy. Brüssel 2001, S. 321-345.
- Berghahn, Sabine et al.: Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung. Projektbericht. Berlin 2007. <http://web.fu-berlin.de/ernaehrermodell/mediumfassung.pdf>
- Berghahn, Sabine: Von der Familienpolitik zur Frauenpolitik und zurück. Eröffnungsrede beim Feministischen Juristinnentag am 07.04.2006. Bremen 2006 (a).
- Berghahn, Sabine: Ergebnisse des Forschungsprojekts „Ernährermodell“. 2006 (b).
<http://web.fu-berlin.de/ernaehrermodell/kurzfassungmitlogo.pdf>
- Berghahn, Sabine: Auf dem Weg zum Zweiverdienermodell? Rechtliche und politische Grundlagen des männlichen Ernährermodells. Berlin 2005 (a).
- Berghahn, Sabine: Geschlechtergleichstellung und Bedarfsgemeinschaft: Vorwärts in die Vergangenheit des Ernährermodells? Vortrag im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am 14.09.2005. Nürnberg 2005 (b). <http://web.fu-berlin.de/ernaehrermodell/IAB.pdf>
- Bertram, Hans: Work & Life – Balance. In: Deutsche Telekom (Hg): Work & Life Balance (Broschüre). Bonn 2001 (a).

- Bertram, Hans: Arbeit und Leben. Die gewonnenen Jahre, die Entwicklung des Humankapitals und die Implosion der Geburtenrate. Statement anlässlich der Pressekonferenz der Deutschen Telekom „work & life balance“ am 05.06.2001. Bonn 2001 (b).
- Bettio, Francesca / Verashchagina, Alina: Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) 2009 (a). <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>
- Bettio, Francesca / Verashchagina, Alina: Fiscal systems and female employment in Europe. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) 2009 (b). <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>
- Betzelt, Sigrid: Hartz IV – Folgen für Ungleichheit und das Gender Regime. Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit. In: Zentrum für Sozialpolitik ZeS report, Jg. 13, Nr. 1, 2008, S. 1-8. http://www.zes.uni-bremen.de/lib/download.php?file=33958f78fa.pdf&filename=ZeS-report_2008_1.pdf
- Betzelt, Sigrid: „Gender Regimes“: Ein ertragreiches Konzept für die komparative Forschung. Literaturstudie. In: Zentrum für Sozialpolitik ZeS-Arbeitspapier Nr. 12/2007. http://www.zes.uni-bremen.de/lib/download.php?file=fdba829008.pdf&filename=ZeS-AP_2007_12.pdf
- Betzelt, Sigrid / Lange, Joachim / Rust, Ursula (Hg): Wer wird aktiviert und warum (nicht)? Erste Erkenntnisse zur Realisierung der gleichstellungspolitischen Ziele des SGB II. Loccumer Protokolle 79/08. Rehburg-Loccum 2009.
- Brückner, Margrit / Böhnisch, Lothar (Hg): Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim / München 2001.
- Buchholz, Wiebke / Milde, Regina / Knapp, Ulla: Für einen geschlechterpolitischen Modellwechsel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2/2001, S. 104-114. <http://library.fes.de/gmh/jahresin.html>
- Buls, Hannelore: Rentenkiller für Frauen. Prekäre Beschäftigung verhindert Alterssicherung. In: Frau geht vor. DGB-Info-Brief Nr. 2/2010, S. 20.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg): Endbericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“. Berlin 2008.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg): Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Förderperiode 2007 - 2013. 2007. http://www.esf.de/portal/generator/1406/property=data/op_bund.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Juni 2011. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf>
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg): Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen. Berlin 2009.

- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg): Rollenbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Baden-Baden, Oktober 2008.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg): Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich. Baden-Baden 2007.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Nationales Reformprogramm Deutschland 2011. Dokumentation Nr. 596. Berlin, 6. April 2011.
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_germany_de.pdf
- Castells, Manuel: Die Macht der Identität. Bd. 2 der Trilogie „Das Informationszeitalter“. Opladen 2003.
- Castells, Manuel: Das Ende des Patriarchalismus. In: Castells 2003, S. 148-258.
- Council of Europe: Gender equality standards and mechanisms. Recommendations CM / Rec (2007) 17 of the Committee of Ministers and Explanatory Memorandum. Strasbourg 2008.
- Council of Europe: Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS (98) 2), Strasbourg 1998. (Deutsche Übersetzung über das österreichische Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (Wien) erhältlich.)
- Dienel, Christiane: Eltern, Kinder und Erwerbsarbeit: Die EU als familienpolitischer Akteur. In: Leitner / Ostner / Schratzenstaller (Hg) 2004, S. 285ff.
- Döge, Peter: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Männerforschung, Männerpolitik und der „neue Mann“. Beilage der Zeitschrift „Das Parlament“, 8/2003.
- Döge, Peter: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik – Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld 2001.
- Dombrowski, Rosine: Wandel sozialpolitischer Leitbilder – Vom Familienernährer zum adult worker model? DFG-Projekt „Liebe“, (Erwerbs)Arbeit, Anerkennung – Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren, Arbeitspapier 8. Nürnberg 2007.
- EGGE – European Commission's Network of Experts on Employment and Gender Equality issues – Fondazione Giacomo Brodolini: The National Reform Programme 2008 and the gender aspects of the European employment Strategy. The co-ordinators synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission. Brüssel 2009.
- EGGE – European Commission's Expert Group on Gender and Employment: Gender Impact Assessment and European Policy. Brüssel 2000.
- Esping-Andersen, Gosta: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton 1990.
- Europäische Kommission: Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern - Jahresbericht 2010. Brüssel 2011.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/progressreport_equalwomen_2010_de.pdf
- Europäische Kommission: Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum. Luxemburg 2010 (a).

- Europäische Kommission: Der Europäische Sozialfonds: Frauen, Gender-Mainstreaming und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Brüssel 2010 (b).
- Europäische Kommission (Hg): Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht. Nr. 1/2010 (c).
- Europäische Kommission (Hg): Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015. Brüssel 2010 (d). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF>
- Europäische Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009. Luxemburg 2009 (a). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2323&langId=de>
- Europäische Kommission: Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung: Wie wurden diese in nationales Recht umgesetzt? Luxemburg 2009 (b).
- Europäische Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2010. Brüssel 2009 (c). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:DE:PDF>
- Europäische Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008. Luxemburg 2008 (a). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2033&langId=de>
- Europäische Kommission: Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik, soziale Eingliederung und Sozialschutz. Luxemburg 2008 (b).
- Europäische Kommission: Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Sozialfonds 2007 – 2013. Brüssel o. J.
- Europäische Kommission: Implementierung des Gender-Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006. Brüssel 2002. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0748:FIN:DE:PDF>
- Europäischer Rechnungshof: Aus dem europäischen Sozialfonds kofinanzierte Berufsbildungsmaßnahmen für Frauen. Sonderbericht Nr. 17. Luxemburg 2009.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss: Stellungnahme zum Thema „Der Zusammenhang zwischen Gleichstellung, Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsquote“ (2009/C 318/04). Luxemburg 23.12.2009.
- Europäisches Parlament: Bericht über Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (2010/2018(INI)). Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter. AZ-0264/2010. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=DE&reference=A7-0264/2010>
- European Commission: Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for equality between women and men. Brüssel, Januar 2010.
- European Commission: Eurobarometer 72.2 Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der EU 2009. Ergebnisse für Deutschland. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_fact_de_de.pdf
- European Commission: European Social Fund (2007-2013) supports Gender Equality. Brüssel 2006.
- European Commission: 'Making work pay' debates from a gender perspective. A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. Brüssel 2005.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: A new organization of time over working live. Luxemburg 2003.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/36/en/1/ef0336en.pdf>
- European Parliament: Assessment of the results of the 2006 – 2010 Roadmap for Equality between women and men and forward looking recommendations. Resolution of 17 June 2010 (2009/2242(INI)).
- GEO Wissen: Mann & Frau. Alte Mythen, neue Rollen. Nr. 26/00. Hamburg 2000.
- Gesterkamp, Thomas: Die Krise der Kerle. Männliche Lebensorientierung und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Vortrag auf der Fachtagung „Der Europäische Sozialfonds – nur ein Spiegel geschlechtsspezifischer Muster?“ am 02.06.2005 in Stuttgart. <http://www.gem-esf-bw.de/docs/pdf/Dokumentation/04-Fachtagung2-online.pdf>
- Gesterkamp, Thomas: Die Krise der Kerle – Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Münster 2004.
- Gesterkamp, Thomas: gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe. Stuttgart 2002.
- Gesterkamp, Thomas: Irgendwann ist alles Essig. Gender Mainstreaming in den Gewerkschaften. In: DGB (Hg): Einblick. Gewerkschaftlicher Info-Service. 2001.
- GHK / Fondazione Giacomo Brodolini: Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality. Synthesis Report. Birmingham 2011.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6643&langId=en>
- GHK / Fondazione Giacomo Brodolini: Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality, Country Report of Germany VT/2009/057/ld.003 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Giullari, Susanna / Lewis, Jane: The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care. Social Policy and Development, Paper No. 19, April 2005.
- Gruner, Paul-Hermann / Kuhla, Eckhard: Befreiungsbewegung für Männer. Gießen 2009.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg): Geschlechteregalität – mehr Schein als Sein. Berlin 2006.
- Hoheisel, Miriam / Baer, Susanne: Unterschiedliche Traditionen – Ähnliche Herausforderungen. Gleichstellungspolitiken in einem erweiterten Europa. Eine Einleitung.
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/hoheisel_baer_einleitung_2008.pdf
- Hollstein, Walter: Geschlechterdemokratie. Männer und Frauen: Besser miteinander leben. Opladen 2004.
- Hollstein, Walter: Der Preis der Macht. In: Weibblick. Heft 30, Mai/Juni 1997.
- Höyng, Stephan / Lange, Ralf: Gender Mainstreaming – ein Ansatz zur Auflösung männerbündischer Arbeits- und Organisationskultur?. In: Meuser / Neusüß 2004, S. 103-119.
- Höyng, Stephan / Puchert, Ralf: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung – Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld 1998.
- IAQ / FIA / GendA: Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Abschlussbericht. Duisburg / Berlin / Marburg, Juni 2009.

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Frauen als Gewinnerinnen der Wirtschaftskrise? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2009. IAB-Regional 1/2010. http://doku.iab.de/regional/H/2010/regional_h_0110.pdf
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG): Operationelles Programm: Chancen fördern - der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg - Evaluationsbericht. 2011. http://www.esf-bw.de/esf/fileadmin/user_upload/downloads/Evaluationsbericht_2011.pdf
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG): Umsetzung der Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Sozialfonds 2007-2013. Endbericht. Dresden 2005.
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt a. M.: Häusliche Betreuung und Pflege zwischen Qualitätsanspruch und Kosten. Europäische Lösungsansätze im Vergleich. Internationale Konferenz vom 20.-21.10.2008, Zusammenfassung.
- Jaehring, Karen / Rudolph, Clarissa (Hg): Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“. Münster 2010.
- Jurczyk, Karin: Patriarchale Modernisierung: Entwicklungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Entgrenzungen von Öffentlichkeit und Privatheit. In: Sturm Gabriele et al. (Hg): Zukunfts(t)räume. Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess. Königstein / Taunus 2001, S. 163-187.
- Kahlert, Heike / Kajatin, Claudia (Hg): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter – Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern. Frankfurt a. M. / New York 2004.
- Kahlert, Heike: Manuel Castells' neue Welt: Paradigmenwechsel zum Informationismus – Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. In: Kahlert / Katjadin (Hg) 2004, S. 35-71.
- Klammer, Ute / Klenner, Christina: Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland. In: Leitner / Ostner / Schratzenstaller (Hg) 2004, S. 177-207.
- Klement, Carmen / Rudolph, Brigitte: Auswirkungen staatlicher Rahmenbedingungen und kultureller Leitbilder auf das Geschlechterverhältnis. Deutschland und Finnland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 44/2003.
- Klinger, Cornelia et al. (Hg): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a. M. / New York 2007.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Bessere Work-Life-Balance: stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben / KOM/2008/0635 endg. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:DE:PDF>
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. Brüssel 2006. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:DE:PDF>
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) „Eine Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle“. Brüssel 2003.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Implementierung des Gender Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006. Brüssel, 20.12.2002.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. Mitteilung der Kommission KOM(96) 67 endg. Brüssel 1996.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:DE:PDF>

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Delors-Weißbuch: Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung - Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert – Weißbuch KOM(93) 700. Brüssel, Dezember 1993.

Kratz, Maria-Theresia: Verbindlichkeit der EU-Vorgaben und Standort im bundesdeutschen Rechtsgefüge. In: Rösgen / Kratz 2003, S. 23ff.

Kuhl, Mara: Wem werden Konjunkturprogramme gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II. Expertise im Auftrag des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn, Mai 2010.

Kulawik, Teresa: Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterregime im internationalen Vergleich. gender...politik...online. Januar 2005. http://web.fu-berlin.de/gpo/teresa_kulawik.htm

Lang, Klaus et al. (Hg): Die kleine große Revolution. Gender Mainstreaming – Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland. Hamburg 2004.

Lehner, Erich: Frauen-, Männer-, Geschlechterpolitik oder: Wer braucht Männerpolitik? In: Zulehner (Hg) 2003, S. 225-235.

Leitner, Sigrid / Ostner, Ilona / Schratzenstaller, Margit (Hg): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden 2004.

Lewis, Jane: Auf dem Weg zur "Zwei-Erwerbstätigen"-Familie. In: / Ostner / Schratzenstaller (Hg) 2004, S. 62-84. Übersetzung aus dem Englischen von Ilona Ostner.

Löfström, Asa: Gender Equality, economic growth and employment. Stockholm 2008.

Löfström, Asa: A report on Gender Equality and Economic Growth. Stockholm 2001.

Meseke, Henriette: Gender Mainstreaming in the European Structural Funds – Contradictory Developments. In: Baer / Hoheisel (Hg) 2008, S. 46-66.

Meuser, Michael / Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn 2004.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW (Hg): Frauen verändern Europa verändert Frauen. Düsseldorf 2008.

Naegele, Gerhard et al. / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg): A new organisation of time over working life. Luxemburg 2003.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/36/en/1/ef0336en.pdf>

Oestreich, Heide: Radikal privatisiert. Die Transformation der Männerrolle stößt politisch und gesellschaftlich kaum auf Resonanz – eine Studie. Zeitschrift des Deutschen Frauenrates 1/2010. http://www.frauenrat.de/fileadmin/user_upload/zeitschrift/2010-1/Aufmacher0110.pdf

Olsson, Hans: Social Security, Gender Equality and economic growth. 2000.

- Oppen, Maria / Simon, Dagmar: Verharrender Wandel – Institutionen und Geschlechterverhältnisse. Berlin 2004.
- Ouali, Susanne: Sind wir faul? Warum Deutsche weniger arbeiten als US-Amerikaner. FU Berlin, Kommunikations- und Informationsstelle 1/2006.
http://www.fu-berlin.de/presse/publikationen/fundiert/2006_01/06_01_ouali/index.html
- Pettersson, Gisela: Gedöns ade – Willkommen Gender?. In: Lang et al. (Hg) 2004, S.125-130.
- Pfau-Effinger, Birgit: Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz. Gender Politik online. 2005.
http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle_Hegemonie_und_Geschlecht_als_Herausforderung/Birgit_Pfau-Effinger_Wandel_der_Geschlechterkultur_und_Geschlechterpolitiken_in_konservativen_Wohlfahrtsstaaten_Deutschland_sterreich_und_Schweiz/wandel_geschl_pfau_effinger.pdf?1361540513
- Pimminger, Irene: Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Wien 2001.
- proInnovation GmbH (Hg): ESF 2007 – 2013. Wie alles mit allem zusammenhängt. Handreichung 1. Stuttgart, Juni 2007.
- Rat der europäischen Union: Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2009/2010, Brüssel 2/2020 (5037/10 SOC 5 ECOFIN 6 EDUC 3 JEUN 1).
- Rat der europäischen Union: Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter. In: Schlussfolgerungen des Vorsitzes – 23./24. März 2006. Brüssel 2006, Anlage II, S. 27-28.
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/89030.pdf
- Rat der europäischen Union: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben [Amtsblatt C 218 vom 31. Juli 2000].
- Reding, Viviane: Vorwort in: Europäische Kommission 2010 (a), S. 3.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) / Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) / Ronning, Gerd: Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland. Förderperiode 2000-2006, EPPD Ziel 3, Aktualisierung der Halbzeitbewertung, Endbericht. Dezember 2005.
- Romberg, Johanna: „Jungs“. In: GEO Magazin 03, 2003.
- Rösgen, Anne: Gender Mainstreaming. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung. Hamburg 2010 (a).
- Rösgen, Anne: Frauen in Europa. In: FrauenAktiv in Baden-Württemberg, Heft 48. Stuttgart 2010 (b). <http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/48/seite4.php>
- Rösgen, Anne / Kratz, Maria-Teresia: Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der EU. Studienbrief 2-010-0312 des postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengangs Europäisches Verwaltungsmanagement, Fernstudienagentur des FVL (Hg). 2003.
- Rubery, Jill et al.: Equal Opportunities as a Productive Factor. In: Burchell, Brendan et al. (Hg): Systems of Production. Markets, organisations and performance. New York 2002, S. 236-262.
- Rüling, Anneli: Familiäre Arbeitsteilung im Informationszeitalter: Egalitäre Arrangements von Arbeit und Leben als Herausforderung. In: Kahlert / Kajatin (Hg) 2004, S.187ff.

- Schambach, Gabriele / Hans-Böckler-Stiftung (Hg): Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer. Abschlussbericht 3/2010. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-285-3-1.pdf
- Schmid, Günther: Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt. In: Oppen / Simon (Hg) 2004, S. 139ff.
- Schratzenstaller, Margit: Neue Dilemmata – neue Bedarfe: Synopse und Ausblick. In: Leitner / Ostner / Schratzenstaller (Hg) 2004, S. 381ff.
- Smith, Mark / Bettio, Francesca / EGGE – European Commission's Network of Experts on Employment and Gender Equality issues – Fondazione Giacomo Brodolini (Hg): Analysis Note: the Economic Case for Gender Equality. Brüssel, August 2008.
- Špidla, Vladimír: Moving forward. Conférence de la Présidence britannique sur 'égalité entre les femmes et les hommes Birmingham, 08.11.2005. http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-05-669_fr.pdf
- Stolz-Willig, Brigitte: Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re-) Traditionalisierung. In: Baatz, Dagmar / Rudolph, Clarissa / Satilmis, Ayla (Hg): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster 2004, S. 70ff.
- Switchboard, Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit. <http://www.switchboard-online.de/>
- Szuwart, Tobias: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Teilzeitarbeit, Mini-Jobs, Ich – AG, Leiharbeit, Kombilohn und andere Formen in Deutschland. Hamburg 2008.
- Teubner, Ulrike: Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hg): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a. M. / New York 1992, S. 45-50.
- Veil, Mechthild: Wohlfahrtsstaatliche Konzepte, Kinderbetreuungskulturen und Geschlechterarrangements in Europa. *gender...politik...online*. Dezember 2003.
- Vereinte Nationen, Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau: Abschließende Bemerkungen des Ausschusses zum 6. Periodischen Bericht Deutschlands. 2009.
- Vinken, Barbara: Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos. Zürich 2001.
- Volz, Rainer / Zulehner, Paul M. (Hg): Männer in Bewegung. Baden-Baden 2009.
- Wetterer, Thomas: Die männliche Strategie der Unterordnung. Oder: Wollen Männer überhaupt Gleichberechtigung? In: Lang et al. (Hg) 2004, S. 92-101.
- Woods, Dorian R.: Das „adult worker model“ in den USA und Großbritannien. In: Leitner / Ostner / Schratzenstaller 2004, S. 208-234.
- (EU-Research) Work Changes Gender, Dissens e.V. (Hg): Work Changes Gender. Neuorientierung männlicher Lebensweisen. Neue Formen der Arbeit, Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. Kurzbericht Forschungsprojekt. Berlin 2003. <http://www.work-changes-gender.org>
- Woroniuk, Beth / Thomas, Helen / Schalkwyk, Johanna / SIDA – Swedish International Development Cooperation Agency (Hg): Gender: The concept, its meaning and uses. A think piece. 1997.

Worthmann, Georg: Erwerbsintegration von Frauen im SGB II – Kurzfristige Strategien statt Gleichstellung. In Jaehrling / Rudolph 2010, S. 102-116.

Zulehner, Paul M.: Mannsbilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung. Im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Opladen 2003.

Zwick, Michael: Männlichkeit als Risiko. In: Munder, Irmtraud / Selke, Stefan (Hg): Cut and Paste. Die Reproduktion von Männlichkeit und ihre Folgen. Furtwangen 2004, S. 7-26.

<http://www.michaelmzwick.de/UPLOAD/maenner.pdf>

6 GLOSSAR

Arbeitskultur, informelle, männerbündische

In der Organisationstheorie wird in eine formelle und eine informelle Organisations- oder Unternehmenskultur unterschieden. Männerforscher haben in den informellen Kulturen eine männerbündische Arbeitskultur identifiziert und dies über Organisations- und Unternehmensgrenzen hinweg. Vgl. Zitat S. 28. Diese Arbeitskultur wird – wie andere informelle Organisationskulturen auch – von Männern aber auch von Frauen aufrechterhalten, auch wenn nur bestimmte Männer die Hauptvorteile dieser Kultur genießen.

Doppelstrategie, gleichstellungspolitische



Quelle: http://www.gem-esf-bw.de/htm/glossar/09_glossar-02-nav01-A.html#ds

Gender, Gender-Konzept

„Obwohl der Begriff überall benutzt wird, so ist das Konzept keineswegs einheitlich und der Begriff immer noch erklärungsbedürftig, auch nach vielen so genannten „Gender-Trainings“. Dies liegt zum Teil daran, dass sich die im anglo-amerikanischen Sprachgebrauch übliche Unterscheidung in „sex“ und „gender“ nicht einfach übersetzen lässt bzw. diese Übersetzung nicht ohne weitere Erklärungen auskommt. In einem ersten Schritt kann man durchaus „sex“ mit „biologischem Geschlecht“ und „gender“ mit „sozialem“ oder „kulturellem“ Geschlecht übersetzen.

Allerdings ist damit noch nicht alles geklärt, vor allem nicht das Verhältnis zwischen beidem. Die Frage aber, wie viel und welche der vorfindlichen Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Menschen ererbt und welche erworben, erlernt, durch Sozialisation vermittelt werden, lässt sich auf dem gegenwärtigen Stand der Forschung leider nicht befriedigend beantworten. Gender Mainstreaming leugnet also nicht – wie bisweilen unterstellt wird – dass

es biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, bezieht sich allerdings auf die anderen Prägungen.

Die folgende Definition (aus Schweden) zeigt, dass mit dem Genderbegriff ein differenzierteres Konzept transportiert wird:

„Der Begriff Gender verweist auf die ökonomischen, sozialen und kulturellen Zuschreibungen und Chancen, die damit verbunden sind, weiblich oder männlich zu sein. In fast allen Gesellschaften unterscheiden sich Männer und Frauen im Hinblick auf ihre Aktivitäten, im Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen und auf die Teilhabe an Entscheidungsprozessen. Die Geschlechterdefinition – was es heißt, männlich oder weiblich zu sein – variiert zwischen den Kulturen und ändert sich mit der Zeit.

Der Gebrauch des Wortes Gender hebt die Einsicht hervor, dass diese Unterschiede nicht angeboren oder vorherbestimmt sind und dass sie nicht dasselbe sind wie die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Vielmehr sind die Geschlechterdifferenzen und Definitionen über die Jahrhunderte hinweg aufgebaut worden und wurden durch soziokulturelle Institutionen und Konventionen verstärkt. Auch wenn sie häufig als ‚natürlich‘ wahrgenommen werden oder ‚wie die Dinge eben sind‘ – so sind sie es nicht und können verändert werden.“ (Woroniuk / Thomas / Schalkwyk 1997:2, Übers. A.R.)

Der optimistischen Einschätzung der Veränderbarkeit muss eine Einschränkung folgen: bei kulturellen Prägungen geht es um Normen und Werte, aber auch um Einstellungen. Hier Veränderungen herbeizuführen, ist mit Sicherheit ein langfristiges Vorhaben, das auch entsprechende und gezielte Aktivitäten erfordert. Daher weisen die EU Kommission ebenso wie der Europarat stets auf die Bedeutung von Maßnahmen hin, die darauf abzielen „to modify the social and cultural patterns of conduct of men and women, with view to achieving the elimination of prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women“ (Council of Europe, 2008, S. 65). Wenn Gender als die kulturelle Prägung bezeichnet wird und man in der Tat aufgrund der feststellbar großen Differenzen von einer Männer- bzw. Frauenkultur sprechen kann, so sind auch hier Klärungen nötig. Diese Einschätzung geht von einem weiten Kulturbegriff aus, der kollektive Handlungsmuster großer Gruppen von Menschen meint – und auch nur auf diese zutrifft. So lässt sich z. B. zweifellos die italienische von der schwedischen Kultur unterscheiden aber keiner der feststellbaren Unterschiede muss auf einzelne ItalienerInnen oder SchwedInnen zutreffen. In mancher Hinsicht können auch Unterschiede zwischen ItalienerInnen größer sein als zwischen ItalienerInnen und SchwedInnen...“

Quelle: http://www.gem-esf-bw.de/htm/glossar/09_glossar-02-nav01-B.html#gebe

Gender Impact Assessment (GIA)/Gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung

„Eine Gleichstellungsprüfung (= Gender Impact Assessment) untersucht geplante Vorhaben ex ante auf mögliche geschlechtsbezogene Wirkungen. Sie dient zur Sicherstellung, dass die geplanten Vorhaben nicht bestehende Ungleichheiten fortschreiben, sondern auf die Förderung der Gleichstellung ausgerichtet sind. Deshalb sollte die Gleichstellungsprüfung zu einem Zeitpunkt durchgeführt werden, zu dem noch Anpassungen und Änderungen in der Planung möglich sind.“

Quelle:

http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=b54ed888c6&tx_ttnews%5Bcat%5D=27

Kohärenz

Wird je nach Fachgebiet etwas unterschiedlich gewichtet. Gemeint ist, dass verschiedene Aussagen zu der gleichen „Sache“ widerspruchsfrei sein müssen. Sie müssen schlüssig und nachvollziehbar dargestellt werden, eine „Sinnkontinuität“ ist gefordert, logische Zusammenhänge dürfen nicht zerrissen werden.

Patriarchat, Patriarchalismus, patriarchale Familie

Unter Patriarchat wird eine von Männern dominierte Gesellschaft verstanden, auch Männerherrschaft. Dabei herrschen bestimmte Männer über andere Männer, Frauen und Kinder und über die Natur. Die Begriffe Patriarchat und Patriarchalismus werden synonym gebraucht.

Nach Castells ist der Patriarchalismus in der Familienstruktur verwurzelt und wird sich mit ihr auflösen. Als Gründe für die tendenzielle Auflösung der patriarchalen Familie sieht er die zunehmende Kontrolle der Frauen über Schwangerschaften, die massenhafte Einbeziehung von Frauen in die Erwerbsarbeit und damit verbunden die Eröffnung von Bildungschancen, die Frauenbewegungen und die zunehmende Verflechtung der Welt und die rasche Verbreitung von Informationen (vgl. Castells 2003, S. 147ff.).

Segregation, geschlechtsspezifische, horizontale und vertikale

„Geschlechtsspezifische Konzentration von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsfeldern bzw. unterschiedlichen Tätigkeitsebenen, wobei sich die Frauen im Vergleich zu den Männern auf ein engeres Spektrum von Berufen beschränken (horizontale Trennung) und häufiger auf den niedrigeren Ebenen anzutreffen sind (vertikale Trennung).“

Im folgenden wird die horizontale Trennung weiter erläutert:

nach Berufen:

Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Beruf ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert; die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.

nach Sektoren:

Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Wirtschaftszweig ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert;

die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung“.

Quelle: http://www.gem-esf-bw.de/htm/glossar/09_glossar-02-nav01-C.html#sa

Transformationsprozesse

Es handelt sich um gesellschaftliche Entwicklungen, die als Umgestaltungen oder Umbrüche charakterisiert werden können. Sie vollziehen sich in einem Prozess.

Transformation bedeutet die kontinuierliche Anpassung an eine sich ständig verändernde und komplexer werdende Welt. Veränderung und Anpassung hat es schon immer gegeben. Aber heute haben sich Qualität und Geschwindigkeit des Wandels und der notwendige Anpassungsbedarf erhöht.

Impressum

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

Autorin: Anne Rösgen
Unter Mitwirkung von: Henriette Meseke

Berlin, März 2012

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

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

© Agentur für Gleichstellung im ESF