

**Rede von Alexandra Michaeli,
Referentin
„Europäischer Sozialfonds, Verwaltungsbehörde“**

„Agentur für Gleichstellung im ESF“

Anlässlich der
Konferenz „Gleichstellung der Geschlechter im ESF -
Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven“

Berlin, 05.11.2013

Redezeit: 20 Minuten

Bilanzierung der Agentur für Gleichstellung im ESF

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch ich möchte Sie im Namen der ESF-Fondsverwaltung des Bundes herzlich begrüßen.

Ich habe heute die angenehme Aufgabe, eine **Bilanzierung** der Arbeit der Agentur für Gleichstellung im ESF vorzunehmen. Dies ist insofern angenehm, weil es zum einen Vieles zu berichten gibt. Zum anderen ist das, was es zu berichten gibt, durchaus von Bedeutung für das Thema Gleichstellung der Geschlechter im ESF. Und vielleicht auch darüber hinaus.

Mein Vortrag gliedert sich in **drei Bereiche**:

1. Der erste Bereich widmet sich dem **Entstehungskontext** und dem **Konzept** der Agentur.
2. Im zweiten Bereich werde ich kurz auf die **Aufgabenbeschreibung** der Agentur eingehen. Dabei werde ich ebenfalls die **Struktur der Akteure** skizzieren.
3. Abschließend werde ich ein **Resümée** abgeben und damit auch die Bedeutung einer Begleitstruktur für Gleichstellung im ESF hervorheben.

Zum ersten Punkt – der **Entstehungszusammenhang und das Konzept der Agentur**.

Im April 2008 erfolgte durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die öffentliche **EU-weite Ausschreibung** zur Einrichtung der *Gender Mainstreaming Koordinierungsstelle für das ESF-Bundesprogramm*.

Der **Hintergrund** dieser Ausschreibung lag u.a. in der vergangenen Förderperiode und der damaligen **Gemeinschaftsinitiative EQUAL**. Wie viele von Ihnen wahrscheinlich wissen, war die Gemeinschaftsinitiative EQUAL im hohen Maße durch sowohl gleichstellungspolitische Zielsetzungen als auch einem umfassenden **Gender-Mainstreaming-Ansatz** geprägt. Das Programmdokument der Gemeinschaftsinitiative selber war – bis auf wenige Lücken – wegweisend in Sachen Gleichstellung. Die Entwicklungspartnerschaften und Projekte waren in der Umsetzung gleichstellungspolitisch **innovativ**. Und Gender Mainstreaming wurde erstmals auch im Rahmen der **Bundesevaluation als integrierter Ansatz** gestaltet.

Neu im Rahmen des ESF war auch der **dezidierte Vernetzungsansatz** auf Programmebene und auf der Ebene der Entwicklungspartnerschaften selber. Das **strategische Netzwerk Gender Mainstreaming** – ein Zusammenschluss von VertreterInnen aus den Entwicklungspartnerschaften – widmete sich also vielen gleichstellungspolitischen Fragestellungen – nicht nur in den Fachpolitiken, sondern auch auf der Steuerungsebene.

In Zusammenarbeit mit der damaligen **Bundesevaluation** der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und dem BMAS entstand dann in diesem GM-Netzwerk im Laufe der Jahre ein fruchtbarer **Diskussionsprozess** der u.a. auf die folgende Frage abzielte:

Wie können wir eine nachhaltige, "krisenfeste" und umfassende Integration der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Strukturen, Abläufe, Umsetzungsphasen und die Begleitaufgaben des ESF bewerkstelligen?

Die Verwaltungsbehörde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL bewilligte daraufhin ein Projekt – "*Gender Mainstreaming – lernen aus EQUAL für den ESF*". Es ging bei diesem Projekt darum, die **fördernden und hindernden Bedingungen** für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF zu identifizieren. Es sollten zudem **innovative Projektbeispiele** aufgezeigt werden, um zu verdeutlichen, was es denn heißt, wenn von "Gleichstellungsaspekten" in Fachpolitiken die Rede ist. Theorie und Praxis gehören ja bekanntlich zusammen...

Eine der **Schlussfolgerungen** zu der Frage wie eine Gender Mainstreaming-Implementierung gelingen kann, wurde dann damit beantwortet, dass eine **konstante und professionelle Begleitstruktur** notwendig ist.

Nicht nur in Deutschland, sondern auch auf europäischer Ebene wurde immer wieder aufgezeigt, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter aus dem Blick gerät und als **zusätzliche Aufgabe** betrachtet wird. Akteurinnen und Akteure, die in ihren Arbeitszusammenhängen aktiv werden wollten, wussten häufig nicht wie sie es denn **faktisch** bewerkstelligen sollten. ..."*Was sind denn nun Gender Aspekte in meinem Bereich...?!*"

Um diesem Bedarf gerecht zu werden, wurde seitens des BMAS im Jahr 2008 ein **Verhandlungsverfahren** für die Bewerbung auf diese Begleitstruktur eröffnet. Im Januar 2009 erhielt dann das Konsortium, bestehend aus Frau Meseke, Frau Dr. Frey, Frau Wielpütz und Frau Dr. Pimminger den Zuschlag. Mit im Team sind zudem Frau Auf dem Berge, Frau Ahrens, Frau Dr. Rösgen und Herr Benno Savioli.

Da damals Ungewissheit darüber bestand, in welchem Format eine solche Einrichtung gestaltet werden sollte, war ein hohes Maß an Kreativität in der Übersetzung der Leistungsbeschreibung gefragt.

Im März 2009 fiel nun also der Startschuss für die Aktivitäten der Agentur für Gleichstellung im ESF. Das umfassende Angebot des Konsortiums galt es von nun an umzusetzen und auszudifferenzieren. Auf der Basis einer detaillierten **Bedarfsanalyse** wurden Schwerpunkte der konkreten Arbeit definiert. Das Grundkonzept der Bieterinnengemeinschaft wurde jedoch beibehalten.

Dieses Konzept basiert im Kern darauf, dass erstens **alle verfahrensbezogenen Aktivitäten** des ESF – von der Analyse der Ausgangslage, der Zielformulierung der Planung und Umsetzung, der Begleitung bis hin zur Evaluierung – unter der Gleichstellungsperspektive betrachtet, werden. Ich spreche hier vom sogenannten **Gender Mainstreaming im ESF-Zyklus**.

Da der ESF, wie Sie wissen, auf mehreren Ebenen angelegt ist, gilt dieser **Gender Mainstreaming-Ansatz** sowohl für die Ebene des Operationellen Programms des Bundes als auch für die Einzelprogramme der fünf beteiligten Bundesministerien – und nicht zuletzt auch für die ESF-Projekte.

Diese abstrakte Beschreibung löst sich schnell auf, wenn man den ersten Schritt dieses Vorgehens näher betrachtet: Für eine gleichstellungsorientierte Zielformulierung in einer bestimmten Fachpolitik benötigen wir **geschlechterdifferenzierte Daten** und Statistiken UND auch deren **gendersensible Interpretation**. Wir fragen hier nach den **Ursachen** für Unterschiede und Schief lagen.

Erst wenn wir z.B. wissen, wie viele von den langzeiterwerbslosen Personen im SGB II welches Geschlecht haben, welches Alter sie haben, ob sie alleinerziehend sind, mit oder ohne Migrationshintergrund, erst dann können wir adäquate Ziele formulieren und qualitativ hochwertige Programme planen. Dies macht auch deutlich, dass es hier nicht um Männer und Frauen als homogene Gruppen geht, sondern um Frauen und Männer in der **Vielfalt ihrer Lebenssituationen**.

Die Zeit reicht nicht aus, um den ganzen Zyklus zu beschreiben, aber dafür ist auch noch am Nachmittag in den Foren Gelegenheit. Betonen möchte ich hierzu nur noch, dass es dem Team der Agentur bei der Vermittlung des Zyklus immer darum ging die **gleichstellungspolitische Kohärenz** herzustellen.

Die zweite Seite des Konzepts zielt darauf ab, die **gleichstellungspolitische Dimension in den Fachpolitiken** des ESF zu **identifizieren**. Es geht darum, die sogenannten Gender-Aspekte, zum Beispiel im Bereich der beruflichen Weiterbildung, herauszuarbeiten. Viele ESF-Programme wurden in der Vergangenheit gänzlich ohne Kenntnisse über mögliche Geschlechterunterschiede geplant und umgesetzt. Auch werden noch von zu vielen **Forschungsinstituten** Geschlechteraspekte bei der Erstellung von Studien oder Evaluationen außer Acht gelassen, oder aber lediglich in Fußnoten abgehandelt.

Diese vermeintliche Geschlechterneutralität wirkt natürlich auch in die **Fachpolitiken** des ESF hinein. Umso deutlicher trat die Notwendigkeit hervor, seitens der Agentur z.B. **Expertisen** zu erstellen, die den jeweiligen Gleichstellungsaspekt in den einzelnen Interventionsfeldern des ESF herausstellen.

Diese beiden von mir skizzierten Bestandteile des Grundkonzeptes der Agentur wurden in den verschiedenen Arbeitszusammenhängen immer **miteinander verknüpft**. Ging es zum Beispiel um die **Beratung von Einzelprogrammen**, so wurde einerseits der strukturierte **Ablauf** der Programmplanung besprochen. Andererseits wurden immer auch **fachpolitische Gender-Aspekte** in die Beratungen eingeflochten.

Ich komme nun zum zweiten Bereich meines Vortrags, den **konkreten Aufgaben** und der **Akteursstruktur** der Agentur für Gleichstellung im ESF.

Herr Husemann erwähnte in seiner Begrüßung, dass die Agentur viele **Lernumgebungen** für die Umsetzung von Gleichstellung geschaffen hat.

Dies ist vielleicht sogar das entscheidende Kennzeichen der Agentur, dass immer wieder versucht wurde, mit den Akteurinnen und Akteuren gemeinsam „der Gleichstellung auf den Grund zu gehen“.

Beratungen – sowohl für die Fondsverwaltung als auch für die Programme – wurden im **Dialog** geführt, Prozesse des **Kompetenzaufbaus** gemeinsam entwickelt, und über die Jahre verfeinert.

Die vielfältigen **Beratungs- und Fortbildungsangebote** wurden den jeweiligen Bedarfen auf den unterschiedlichen Ebenen entsprechend gestaltet. Die größten Kapazitäten wurden dabei sicherlich in der **programmspezifischen Beratung** gebunden. Zu Beginn der Aktivitäten waren es zehn ausgewählte ESF-Programme, mit denen eine kontinuierliche Beratung vereinbart wurde. Im Laufe der letzten viereinhalb Jahre kamen weitere Programme hinzu. Und zu jedem einzelnen Programm gehören natürlich **unterschiedliche Funktionsträger** – wie z.B. die Programmverantwortlichen, die umsetzenden Stellen oder Regiestellen, die beauftragten Evaluationsteams oder die Kolleginnen und Kollegen aus den Forschungseinrichtungen. Sie alle mussten mit in den Beratungsprozess einbezogen werden, denn Gleichstellung funktioniert nur, wenn **alle Phasen des ESF mit ihren jeweils handelnden Personen mit einbezogen** werden.

Wie Sie vielleicht wissen, wurden **Projekträger** nicht in dieses Beratungskonzept einbezogen. Sie können sich wahrscheinlich vorstellen, welche Kapazitäten eine Beratungseinrichtung vorhalten müsste, wenn sie die geschätzten 80.000 Projekträger in Deutschland beraten sollte.

Deshalb war das **Angebot** der Agentur von Beginn an darauf ausgerichtet, auch diejenigen Akteurinnen und Akteure zu erreichen, die nicht direkt beraten werden konnten.

Das umfangreiche **Informationsmanagement** war gezielt daraufhin entwickelt worden, Interessierte, mehr oder weniger fachkundige ESF-Akteure z.B. aus den Bundesländern und aus der Trägerlandschaft zu erreichen. Zahlreiche **Expertisen** und **Diskussionspapiere** wurden erarbeitet. Auch und gerade solche zu „brennenden“ Themen wie Armut oder der existenzsichernden Beschäftigung. Aber z.B. auch zu den

gleichstellungspolitischen Leitbildern und deren Bedeutung für die EU- und die nationale Gleichstellungspolitik.

Die **Website**, auf der diese Veröffentlichungen zu finden sind, erfreut sich wachsender Beliebtheit, was an den zunehmenden Zugriffszahlen abzulesen ist.

Die **Vernetzung** – ein weiterer Aktivitätsschwerpunkt der Agentur – spiegelt das Mehrebenensystem des ESF wieder.

Die Agentur hat im Laufe der Jahre mit einer eindrucksvollen Anzahl von ESF-Akteuren zusammengearbeitet: z.B. mit Partnerinnen und Vertretern des Bundes, der EU-Kommission, des EU-Parlaments, dem europäischen Gleichstellungsinstitut, mit Sozialpartnern, mit Kolleginnen und Gleichstellungsbeauftragten der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter, mit ESF-Akteurinnen und Akteuren der Bundesländer, mit Aktiven aus den Kommunen, aus Projekten und mit NGOs.

Hervorheben möchte ich an dieser Stelle das europäische Lernnetzwerk **Community of Practice on Gender Mainstreaming**, aus dem heute auch einige Gäste anwesend sind. Viele Impulse – gerade auch für die neue Förderperiode – konnten über die zahlreichen Initiativen und Aktivitäten der “Cop on GM” vorangebracht werden. Die Europäische Kommission hat vor allem den **steuerungspolitischen Ansatz** der Cop on GM gelobt. Ein Ansatz der durchaus Ähnlichkeiten mit dem der Agentur hat.

Bei all diesen Aktivitäten der Agentur wurde im wahrsten Sinne des Wortes immer das Gespräch gesucht: So wurde im Laufe der Jahre das Format des **Fachgesprächs** eingeführt: Vertreterinnen und Vertreter der Bundesministerien, der umsetzenden Stellen, der Projektträger und Fachleute wurden zu ausgewählten Themen eingeladen, um gute Beispiele vorzustellen und um strukturelle Hindernisse zu erkennen und um diese zu beseitigen und zu erörtern. Das **arbeitsmarktpolitische Fachgespräch** stellt sich beispielsweise die Aufgabe, strukturelle und förderpolitische Hemmnisse zu identifizieren, die bei der Umsetzung von gleichstellungspolitischen ESF-Programmen im Arbeitsmarktkontext anzutreffen sind. Im **Fachgespräch „Übergang von der Schule in den Beruf“** werden gute Beispiele vorgestellt, aber auch Strukturen der Berufsbildung unter die gleichstellungspolitische Lupe genommen.

Dies ist charakteristisch für den Ansatz der Agentur: Den Hindernissen der Gleichstellung der Geschlechter auf die Spur zu kommen und im Dialog mit den Beteiligten **strukturell und praktisch** zu beheben.

Ich möchte abschließend zu den Arbeitsschwerpunkten noch auf zwei herausragende Bereiche eingehen. Dies ist zum einen das **Gender Budgeting**, oder – wie es die KollegInnen inzwischen nennen – das gendersensible Monitoring und Controlling:

Der ESF des Bundes hat in seinem Programm in der laufenden Förderperiode erstmals das Gender Budgeting eingeführt. **50 Prozent der teilnahmebezogenen Mittel** sollen Frauen bzw. Männern zugute kommen. Die Agentur wurde beauftragt hierzu eine

jährliche Berichterstattung vorzunehmen. Wir sind seitens der Fondsverwaltung erfreut über die stetig **wachsenden Anteile** der Frauen am Finanzvolumen. Seit der ersten Auswertung im Jahr 2009 ist der Anteil von Frauen am Finanzvolumen im Bundesprogramm um 7,8 % in 2012 auf nunmehr **48,2%** gestiegen.

Zudem hat sich noch ein weiterer Effekt eingestellt. Das „Sprechen“ über die „Mittelgerechtigkeit“ ist ein effektives Instrument, um fehlende Gleichstellung anzumahnen.

Zahlen scheinen eine sehr klare Sprache zu sprechen – auch wenn man die 50 Prozent nicht auf alle Bereiche übertragen kann, sondern sich die jeweilige Ausgangslage ansehen muss. Aber 50 Prozent im Mittel, das ist für alle nachvollziehbar.

Der andere Bereich betrifft die Aktivitäten zum **arbeitsmarktpolitischen Kontext**. Aus der ursprünglichen Idee, „lediglich“ geschlechterdifferenzierte Daten und Statistiken zugänglich zu machen und sie für die ESF-Zielgruppen aufzubereiten, entwickelte sich sehr viel mehr. Getreu dem Konzept, den strukturellen Hindernissen auf den Grund zu gehen, erarbeitete das arbeitsmarktpolitische Fachteam **Dokumente**, die gleichstellungspolitische Lücken in der Grundstruktur der Arbeitsmarktpolitik aufzeigen. Auch in diesem Bereich entwickelten sich **viele fruchtbare Kooperationen** vor allem mit einigen Beauftragten für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter.

Die Zeit reicht bei weitem nicht aus, um das gesamte Spektrum der Aktivitäten heute darzustellen.

Ich werde mich deshalb zum Abschluss meines Vortrags auf ein kleines **Resümée** beschränken:

Die fünfjährige Vertragslaufzeit der Agentur für Gleichstellung bot gute Handlungsmöglichkeiten, um vieles auf den Weg zu bringen. Fünf Jahre sind jedoch nicht ausreichend, um systematisch in alle Bereiche des ESF auf allen Ebenen hinein wirken zu können. Auch die Befähigung, den gleichstellungspolitischen **Doppelansatz** umzusetzen und damit die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in den **Strukturen** zu forcieren, setzt sich nur langsam durch.

Aber ein guter Anfang ist gemacht.

Im Laufe der letzten Jahre hat die Agentur immer wieder die Notwendigkeit eines **kohärenten Vorgehens** bei der Integration von Gleichstellung in den ESF betont. Sie hat „Kohärenz-Brüche“ identifiziert (z. B. dass Gleichstellungsziele nicht immer auf Gleichstellungs-Analysen basierten). Sie hat Vorschläge für deren Behebung oder Minimierung gemacht. Sie hat eine **Vielzahl an Empfehlungen** formuliert, die nicht nur die Bundes- und Programmebene, sondern auch die EU-Ebene adressierten. Sie entwickelte **Praxis-Modelle**, begab sich in die Tiefen des **Monitorings**, kommentierte **Evaluierungen** und ergänzte Durchführungsberichte, hat Programme **beraten und begleitet**, Themen mit Kooperationspartnern und Partnerinnen kontinuierlich bearbeitet, **Impulse** für die Geschlechterdifferenz in den Arbeitsmarktstatistiken **gesetzt** und **Auswertungen zum Gender-Budgeting** vorgenommen.

Und sie hat **Empfehlungen zur Gleichstellung** in den wichtigen Dokumenten zur Vorbereitung der **neuen Förderperiode** verfasst – zum Beispiel für die Partnerschaftsvereinbarung, aber auch für das ESF-Bundesprogramm.

Sehr viel mehr kann sich eine Fondsverwaltung von Dienstleisterinnen kaum wünschen.

Meine Damen und Herren, Herr Husemann hat es bereits erwähnt: Es wird auch **zukünftig** eine **Unterstützungsstruktur** zum Thema Gleichstellung geben. Die Agentur hat jedoch schon jetzt durch ihre professionelle Unterstützung für die Zukunft wichtige Weichen gestellt. Sie hat gute **Impulse und Anregungen** insbesondere für die Herausforderungen der neuen Förderperiode beigesteuert. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Akteuren der Agentur und insbesondere bei Ihnen Frau Meseke, ausdrücklich für die stets angenehme und ausgesprochen **gute Zusammenarbeit** bedanken! Für mich waren es sehr erkenntnisreiche Jahre, in denen ich viel über die **faktische und konkrete Umsetzung** dieses für mich anfangs doch sehr theoretisch geprägten Themas lernen konnte. Ähnliche Erfahrungen haben bestimmt auch die Kollegen und Kolleginnen der Ressorts und der Fachreferate gemacht, bei denen ich mich dafür bedanke, dass sie die Angebote der Agentur so positiv angenommen haben.

Ich danke an dieser Stelle allen Beteiligten, die zum Gelingen dieser Veranstaltung beitragen und freue mich auf eine anregende Konferenz!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!