

ARBEITSHILFE

ZUR ANWENDUNG VON GENDER MAINSTREAMING BEI KABINETTSVORHABEN

Gemäß § 34 Abs. 1 Nr. 6 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien – Allgemeiner Teil – (GGO.LSA I) hat jede Kabinettsvorlage einen Gleichstellungspolitischen Bericht zu enthalten. In diesem Bericht ist zu dokumentieren, dass und auf welche Weise bei der Vorbereitung des jeweiligen Kabinettsvorhabens eine Prüfung gleichstellungspolitischer Auswirkungen und damit die Anwendung von Gender Mainstreaming erfolgt ist. Die Arbeitshilfe ist auf alle Vorhaben anzuwenden, für die Kabinettsvorlagen erstellt werden, einschließlich der Gesetzesfolgenabschätzung bei der Vorbereitung von Gesetzen (gem. Leitfaden zur Gesetzesfolgenabschätzung; MBl. LSA Nr. 59a/2002 v. 13.12.02); sie kann auch für andere Maßnahmen genutzt werden, wie Verordnungen der Ressorts, Verwaltungsvorschriften, Berichte und Projekte.

Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Kabinettsvorlagen heißt:

1. Alle Vorhaben, die Anlass für eine Kabinettsvorlage sind, müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigen. Bereits im Entwurfsstadium sind daher die geschlechtsbezogenen Auswirkungen des Vorhabens zu bewerten. Bei Vorhaben, die auf den ersten Blick vermeintlich geschlechtsneutral sind, ist diese Prüfung von besonderer Bedeutung.
2. Es ist zu prüfen, ob und ggf. wie durch das Kabinettsvorhaben die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann. Um Nachteile auszugleichen, sind im Einzelfall geschlechtsspezifische Lösungen anzustreben.

Checkliste

1. Werden von dem Vorhaben Personen unmittelbar und/oder mittelbar betroffen?

Unmittelbar hat das Vorhaben Auswirkungen auf Personen, die Zielgruppen des Vorhabens sind.

Mittelbar hat das Vorhaben Auswirkungen auf Personen, die nicht Zielgruppe des Vorhabens sind, die aber von dem Regelungsvorhaben betroffen sind oder an der Umsetzung beteiligt sind.

Falls ja:	Benennen Sie bitte alle betroffenen Personengruppen.
Falls nein:	Die Prüfung endet hier. Die Ergebnisse und Begründungen sind im Gleichstellungspolitischen Bericht darzustellen.

2. Welche Daten (z. B. Statistiken, Forschungsergebnisse) sind vorhanden?

Sind vorliegende Daten für gleichstellungspolitische Zwecke geeignet: Sind sie geschlechterdifferenziert und differenzieren sie weiter, z. B. nach Alter, Familienstand, Lebensform, Betreuungspflichten, Behinderung, Einkommen, Qualifikation, Mobilitätshemmnissen usw.? (*siehe Anlagen*)

Ist die Datenlage unzureichend und besteht keine Möglichkeit, sie zu verbessern, ist darzulegen, auf welchen Erwägungen vorgenommene Einschätzungen beruhen. Diese sind darzustellen.

3. Hat das Vorhaben unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer?

Auswirkungen können alle Lebensbereiche, Verhaltensmuster, Belange und Interessen betreffen, z.B. Erwerbsleben, Familie, Mobilität, Rechte, Ressourcen, Informationszugänge, Teilhabe/ Beteiligung an Entscheidungsprozessen, Freizeit.

Gerade wenn beabsichtigt ist, dass (gesetzliche) Regelungen gleichermaßen auf Frauen und Männer angewendet werden, sind unterschiedliche Lebenswirklichkeiten zu berücksichtigen (*zur Unterstützung siehe Anlagen*).

Maßgeblich sind die gleichstellungspolitischen Wirkungen: Inwieweit betrifft das geplante Vorhaben Frauen und Männer unmittelbar bzw. mittelbar unterschiedlich? In welchen Lebensbereichen sollen genau welche Wirkungen eintreten? Wie verändert sich die Lage von Frauen und Männern durch das Vorhaben (Transparenz in Bezug auf Verbesserungen und Verschlechterungen)?

Sind geschlechtsbezogene Benachteiligungen, Ungleichgewichte in der Teilhabe von Frauen und Männern oder die Verfestigung tradiert, überholter Rollenmuster festzustellen?

Falls ja:	Die Prüfung ist fortzusetzen.
Falls nein:	Die Prüfung endet hier. Die Ergebnisse und Begründungen sind im Gleichstellungspolitischen Bericht darzustellen. (<i>siehe Verfahrenshinweise</i>)

4. Welche konkreten gleichstellungspolitischen Ziele lassen sich aus der Bewertung der geschlechtsbezogenen Auswirkungen ableiten?

Die zu entwickelnden Ziele sollen typischerweise auf eine aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern orientieren, mindestens sind jedoch Ziele zu entwickeln, um geschlechtsbezogene Benachteiligungen zu vermeiden oder zu kompensieren (*siehe Anlagen*).

Stellen Sie ggf. Zielkonflikte bzw. Zielallianzen zwischen fachpolitischen und gleichstellungspolitischen Zielen dar.

5. Welche Handlungsoptionen zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele gibt es?

Bewerten Sie ggf. die gleichstellungspolitischen Vor- und Nachteile der entwickelten Handlungsoptionen (*zur Unterstützung siehe Anlage*).

6. Auf welche Weise soll die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele gesteuert werden?

Die Ergebnisse der Prüfung sind in die Kabinettsvorlage gemäß Ziffer 2 der Verfahrenshinweise zu übernehmen.

Verfahrenshinweise

1. Beteiligung von Ressorts und Verbänden

Bei Feststellung gleichstellungspolitischer Relevanz des Vorhabens bzw. Gegenstandes (siehe Checkliste Ziffer 3) ist das für Gleichstellungs- und Frauenpolitik zuständige Ministerium nach § 33 Abs. 3 GGO.LSA I zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beteiligen. In Fällen ohne gleichstellungspolitische Relevanz genügt eine nachrichtliche Beteiligung dieses Ressorts.

Bitte vermerken Sie unter Ziffer VI.1 der Mantelvorlage – Mitzeichnungsverfahren –, inwieweit die Beteiligung erfolgt ist.

Bei der vom Fachreferat vorzunehmenden Prüfung ist die jeweilige hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte/ die Beauftragte für Frauenpolitik frühzeitig einzubeziehen und im Wege der Mitzeichnung zu beteiligen.

Darüber hinaus steht das Gender-Institut Sachsen-Anhalt zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung. (Kontakt 0391/5066 560) Unter www.g-i-s-a.de können geschlechterdifferenzierte Daten, Literatur und Forschungsergebnisse direkt recherchiert werden.

Im Rahmen von Anhörungen zu Gesetzesvorhaben mit gleichstellungspolitischer Relevanz sollen auch solche Verbände/Gruppierungen beteiligt werden, die spezielles Fachwissen zu Geschlechteraspekten besitzen (Juristinnenbund, Landesfrauenrat).

2. Darstellung der Prüfergebnisse in der Kabinettsvorlage

Die Ergebnisse der Prüfung sind in der Kabinettsvorlage wie folgt darzustellen:

Unter Ziffer V der Mantelvorlage - Gleichstellungspolitischer Bericht - :

Wenn keine Personenbezogenheit gegeben ist oder Unterschiede in den Auswirkungen auf Frauen und Männer nicht festgestellt wurden:
Darstellung und Begründung des Prüfergebnisses.

**Wenn Unterschiede in den Auswirkungen auf Frauen und Männer festgestellt wurden:
Darlegung, wie Gender Mainstreaming gem. der Checkliste bei dem Vorhaben Berücksichtigung gefunden hat.**

(Die Ergebnisse der Prüfung sind im Regelfall im Gleichstellungspolitischen Bericht und in der Begründung zu Gesetzen darzustellen. Wenn die Ergebnisse auch an anderen Stellen der Kabinettsvorlage wiedergegeben worden sind – z. B. entsprechende Handlungsempfehlungen unter Ziffer VII - Beschlussvorschlag –, ist hierauf konkret zu verweisen.)

Beachten Sie, dass die Regelungen zur sprachlichen Gleichstellung berücksichtigt werden.

Anlagen zur Arbeitshilfe

Rechtsgrundlagen

- Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 Amsterdamer Vertrag: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“
Gemäß Artikel 13 Abs. 1 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft kann der Rat „geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen.“
- Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz:
„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- Artikel 7 Abs.2 Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt:
„Frauen und Männer sind gleichberechtigt.“
- Artikel 34 Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt:
„Das Land und die Kommunen sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern.“
- § 1 Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt:
„Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen in Sachsen-Anhalt gefördert, insbesondere zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und ihrer beruflichen Entwicklung. Gefördert wird ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.“
- Beschlüsse der LReg. vom 02.05.2000, vom 05.03.2002, vom 03.09.2002 und vom über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in sämtlichen Politikbereichen.
- Beschluss der LReg. vom 19.11.2002/ Beschluss des Ältestenrates des LT vom 05.12.2002, MBl.LSA Nr.59a, Rn. 2 Abs. 3 und Rn. 26:
„Im Bereich der Landesregierung findet probeweise eine Gesetzesfolgenabschätzung statt.“
„Bei der geschlechtsgerechten Formulierung von Rechtsvorschriften ist sowohl das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern wie auch gleichermaßen das Gebot der Rechtsklarheit und Eindeutigkeit zu beachten.“
- § 33 Abs.3 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien - Allgemeiner Teil - vom 16.12.1997 (MBl. LSA 1998 S. 132) schreibt seit der Änderung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien (MBl. LSA 1998 S. 1230) vor, dass „das federführende Ministerium zu prüfen hat, ob wegen frauenpolitischer Relevanz eine Beteiligung des Ministeriums für Gesundheit und Soziales zu gewährleisten ist.“
- § 34 Abs.1 Nr. 6 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien - Allgemeiner Teil - bestimmt seit der o. g. Änderung, dass Kabinetttvorlagen einen Gleichstellungspolitischen Bericht zu enthalten haben.

Definition Gender (Soziales Geschlecht)/ Gleichstellungspolitische Ziele/ Gender Mainstreaming

Die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind nicht veränderbar. Die anderen sind veränderbar, weil sie sozial und kulturell bedingt sind. Diese sozialen Rollen haben zur Folge, dass z. B. die Lebensführung und die Handlungsspielräume von Männern und Frauen unterschiedlich sind. Aus dieser Ungleichheit entstehen Benachteiligungen wegen des Geschlechts, die also strukturell sind und nicht individuell. Diese Benachteiligungen können noch verstärkt werden, wenn eine Politik gemacht wird, die beide Geschlechter formal gleich behandelt, ohne die aus dem sozialen Geschlecht (**Gender**) herrührenden Ungleichheiten zu berücksichtigen.

Gleichstellung bedeutet

- Frauen und Männern ein gleichermaßen selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Gleichstellungspolitik gibt nicht vor, wie Menschen leben sollen, sondern im Idealfall echte Wahlfreiheit für beide Geschlechter.
- dass niemand zur Anpassung an stereotype Vorstellungen von Männern und Frauen gezwungen werden darf. An das Geschlecht und an Geschlechterrollen dürfen grundsätzlich keine Vor- oder Nachteile geknüpft werden. Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für ein Geschlecht führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. Faktische Nachteile, die typischerweise ein Geschlecht treffen, dürfen durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.

Gleichstellungspolitische Ziele sind also:

- **Abbau von Benachteiligungen gegenüber Frauen bzw. Männern (Anti-Diskriminierung),**
- **Ermöglichung gleicher Teilhabe von Frauen und Männern (Partizipation),**
- **Ermöglichung einer von tradierten, überholten Rollenmustern freien, selbstbestimmten Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit).**

Diese allgemeinen gleichstellungspolitischen Ziele sind für die jeweiligen Politikfelder und Vorhaben zu konkretisieren und zu operationalisieren.

Die Ableitung bzw. Entwicklung konkreter gleichstellungspolitischer Ziele erfolgt auf der Grundlage der Anwendung von Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie/ ein Methodenkomplex, um den gesetzlichen Auftrag der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wirkungsvoll umzusetzen. Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen fachlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und selbstverständlich einzubeziehen sind.

Hierzu gehören folgende Schritte:

- eine zielgruppenbezogene, geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangssituation,
- die Entwicklung konkreter Gleichstellungsziele,
- eine fundierte Einschätzung der Auswirkungen der geplanten Vorhaben auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern,
- die Entwicklung von Handlungsoptionen, um Benachteiligungen entgegenzuwirken, gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu ermöglichen und Rahmenbedingungen für eine echte Wahlfreiheit zu gewährleisten,
- Controlling der Umsetzung der Gleichstellungsziele.

Beispielfragen zur Einschätzung der gleichstellungspolitischen Wirkungen eines Kabinettsvorhabens

- Berücksichtigt die Maßnahme die nach wie vor herrschende **geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und den daraus folgenden unterschiedlichen Alltag** von Männern und Frauen?
Zum Beispiel sind bei der Bereitstellung von Fördermaßnahmen (z.B. Qualifizierungsangeboten, Integrationshilfen etc.) unterschiedliche Freiräume hinsichtlich der Zeiten und der Mobilität wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten bei Männern und Frauen zu berücksichtigen.
- Wirkt die Maßnahme auf eine **Veränderung hinsichtlich der Arbeitsteilung** von Frauen und Männern hin?
Zum Beispiel sollten Teilzeitangebote so ausgestaltet sein, dass sie auch für Männer attraktiv sind.
- Berücksichtigt die Maßnahme die **sozialen Unterschiede** zwischen den Geschlechtern (insbes. beim Einkommen, bei der sozialen Absicherung, bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit)?
Beispielsweise sollten tarifvertragliche Vereinbarungen (Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung, Kriterien der Sozialauswahl u.a.) Leistungen aus Betreuungs- und Pflegetätigkeiten anerkennen.
- Beeinflusst die Maßnahme die **Berufswahl und die Berufsausübung** von Frauen und Männern?
*Zum Beispiel sollten Maßnahmen zur Ausbildungsplatzförderung oder Angebote der Jugendberufshilfe so gestaltet sein, dass sie das Berufswahlverhalten nicht geschlechtsbezogen einschränken.
Des Weiteren sind geschlechtsspezifische Bewertungen (gesellschaftliche Anerkennung von Frauen- und Männerberufen/-tätigkeiten) zu berücksichtigen, wenn arbeitsrechtliche, einkommensrelevante bzw. arbeitsplatzspezifische Entscheidungen zu treffen sind.*
- Beeinflusst die Maßnahme den **Zugang zu Information, Kommunikation und Bildung** von Frauen und Männern?
Hier sind zum Beispiel der unterschiedliche Lebensalltag, das Rezeptions- und Lernverhalten sowie die unterschiedliche Mobilität von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Beispielsweise ist bei der Gestaltung öffentlicher Internetangebote dem unterschiedlichen Nutzungsverhalten von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. Weiter ist zum Beispiel bekannt, dass das Technikinteresse von Frauen durch interdisziplinäre Studien- und Bildungsangebote deutlich erhöht werden kann.
- Werden in der Maßnahme Unterschiede zwischen Frauen und Männern in **Zugang und Nutzung infrastruktureller Einrichtungen und öffentlicher Räume** berücksichtigt?
Zum Beispiel sind unterschiedliche Interessen, Sicherheitsbedürfnisse sowie Zeitressourcen bei Planungs- und Nutzungskonzepten von Sport- und Freizeitanlagen sowie kultureller Einrichtungen zu berücksichtigen.
- Beeinflusst die Maßnahme die **Mobilität** von Frauen und Männern?
Es ist zu berücksichtigen, dass Frauen und Männer ein unterschiedliches Mobilitätsverhalten zeigen, was u.a. mit ihren Alltagsaufgaben, aber auch mit der Ressource PKW oder mit Angst vor Übergriffen im öffentlichen Raum zusammenhängt.
- Beeinflusst die Maßnahme die Möglichkeiten von Frauen und Männern, sich an **Entscheidungsprozessen** zu beteiligen?
Zum Beispiel sind die jeweiligen Ausgangslagen und Interessen des jeweils anderen Geschlechtes in geschlechtshomogenen Gremien nicht ausreichend präsent.
- Ermöglicht die Maßnahme **Zugang zu finanziellen Mitteln und sozialer Sicherung**? Beeinflusst sie diesen Zugang für Frauen und Männer unterschiedlich?
Zum Beispiel sind bei der Vergabe von Fördermitteln und Existenzgründungsdarlehen geschlechtsbezogene Unterschiede in den Voraussetzungen, Gründungsmotivationen, Branchenverteilungen, Finanzierungsbedarfen zu berücksichtigen.

- Trägt die Maßnahme den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern nach **Schutz vor Gewalt, vor Ausbeutung und vor sexueller Belästigung** Rechnung?
Zum Beispiel ist bei Normen, die Gewaltopfer oder Gewalttäter betreffen, die Geschlechtsspezifität zu prüfen und zu berücksichtigen.
- Trägt die Maßnahme den unterschiedlichen Voraussetzungen, Bedürfnissen und dem unterschiedlichen Verhalten von Männern und Frauen hinsichtlich der **Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit** sowie des **Schutzes vor Umweltrisiken und Gefahrstoffen** Rechnung?
Zum Beispiel müssen unterschiedliche Auswirkungen von Gefahrstoffexpositionen auf den Organismus berücksichtigt werden. Bei der Gesundheitsfürsorge sind geschlechtsbezogene Unterschiede in Präventionsverhalten und –einstellungen sowie im Risikoverhalten zu berücksichtigen.
- Berücksichtigt die Maßnahme die unterschiedlichen **Handlungsmuster und Bedürfnisse** von Männern und Frauen?
Zum Beispiel ist bei individualrechtlichen Lösungen zu bedenken, dass Frauen und Männer unterschiedlich von solchen Lösungen Gebrauch machen. Bei der Bereitstellung von Beratungshilfen muss berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer unterschiedlich von solchen Hilfsangeboten erreicht werden.
- Wirkt sich die Maßnahme auf die **gesellschaftliche Wertschätzung der Leistungen** von Männern und Frauen aus?
Zum Beispiel sind bei der Festlegung der Kriterien für die Verleihung von Verdienstorden Unterschiede im gesellschaftlichen/ehrenamtlichen Engagement von Frauen und Männern sowie dessen unterschiedliche öffentliche Wahrnehmung zu berücksichtigen. Bei der Ausrichtung öffentlicher Veranstaltungen ist auf eine Gleichwertigkeit bei der Auswahl und Darstellung von Leistungen bzw. Beiträgen von Frauen und Männern zu achten.

**Umsetzung der Gender Mainstreaming-Prüfung an einem Beispiel:
Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Hartz III
-Eingliederungszuschüsse-**

Gegenstand

Das nachfolgend beschriebene Beispiel ist fiktiv: Der Sachverhalt existiert real, die Analyse ist jedoch beispielhaft angelegt.

Gegenstand ist ein Segment der komplex wirkenden Bestimmungen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Hartz (insbesondere III und IV). Es geht in der Darstellung dieses Beispiels darum zu zeigen, wie die einzelnen Schritte der Arbeitshilfe ausgestaltet werden können.

Erläuterungen zum Sachverhalt:

Die Agenturen für Arbeit können Betrieben bei der Einstellung von Arbeitslosen sog. **Eingliederungszuschüsse** zahlen.

Bisher gab es eine Vielfalt von Zuschuss-Modellen, mit der neuen Gesetzgebung wurden diese auf zwei Typen von Begünstigten festgelegt

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen,
- Eingliederungszuschüsse für behinderte Menschen.¹

Eingliederungszuschüsse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen ersetzen die bisherigen Zuschüsse bei Einarbeitung, erschwelter Vermittlung und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Spezielle Vermittlungshemmnisse können sein:

Langzeitarbeitslosigkeit (> 12 Monate)

Ältere über 50

Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Jüngere ohne Berufserfahrung

Menschen ohne Berufsabschluss

Regionale Einschränkung (Mobilitätshemmnisse)

Ein diesbezüglicher Rechtsanspruch besteht nicht mehr. Es handelt sich nunmehr um eine „Ermessensleistung“. Daher ist bzgl. dieser Vermittlungshemmnisse immer eine Einzelfallprüfung der betroffenen Person durch die Agentur für Arbeit vorzunehmen.

Prüfung

1. Werden von dem Vorhaben Personen unmittelbar und /oder mittelbar betroffen?

Von dem Vorhaben sind arbeitslose und arbeitssuchende Frauen und Männer direkt betroffen.

2. Welche Daten (Statistiken, Forschungsergebnisse) sind vorhanden?

Herangezogen wurden die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie Bewertungen der Gesetzgebung durch die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen-Konferenz (GFMK), in denen o.g. Zielgruppen besonders ausgewiesen sind.

Diese Statistiken liegen geschlechterdifferenziert vor und sind weiter differenziert nach besonderen Personengruppen (Strukturmerkmalen).

In den gegenwärtig vorliegenden Statistiken werden allerdings die Vermittlungshemmnisse, die entsprechend der regionalen Arbeitsmarktsituation unterschiedlich gewichtet und beschrieben werden können, nicht ausreichend abgebildet, sind aber bei detaillierten Nachfragen abrufbar.

¹ Diese Regelungen bleiben unverändert erhalten.

3. Hat das Vorhaben unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer?

Im Durchschnitt des Jahres 2003 profitierten insgesamt (Bestand) 134.348 Frauen und Männer von Eingliederungszuschüssen, davon zu 40,86% Frauen und 59,14% Männer. Im Februar 2004 wurden insgesamt 11.609 Personen mit Eingliederungszuschüssen gefördert. Frauen profitierten zu 42,27 % und Männer zu 57,73 % von dieser Förderung.

Eingliederungszuschüsse (EGZ) gesamt:

Bei Einarbeitung	5.987 Personen insgesamt, 3.435 Männer (57,37%) und 2.552 Frauen (42,63%)
Bei erschwerter Vermittlung	39.164 Personen insgesamt, 23.000 Männer (58,73%) und 16.164 Frauen (41,27%)
Für Ältere (>50)	63.534 Personen insgesamt, 40.030 Männer (63,01%) und 23.504 Frauen (36,99%)
Für Berufsrückkehrer/-innen	1.490 Personen insgesamt, 34 Männer (2,28%) und 1.456 Frauen (97,72%)

In Verbindung mit der Analyse der Strukturmerkmale der geförderten Personen lassen sich geschlechtsbezogene Unterschiede bei der Bewilligung von EGZ weiter konkretisieren: Zum Beispiel lässt sich im Strukturmerkmal *Langzeitarbeitslosigkeit* aus der Statistik eine Überrepräsentanz von Männern an EGZ ersehen (57.750 gesamt, 32.352 Männer und 25.398 Frauen). Demgegenüber weisen die Arbeitsmarkt-Daten folgendes Geschlechterverhältnis aus: In den neuen Bundesländern waren im September 2003 308.470 Männer und 365.389 Frauen langzeitarbeitslos, davon 2 Jahre und länger 147.563 Männer und 204.927 Frauen.

In den Merkmalen *Teilzeit* (gesamt 11.640, 1.254 Männer und Frauen 10.386) und *Berufsrückkehrerinnen/Berufsrückkehrer* profitieren (2.225 gesamt, 92 Männer und 2.133 Frauen) hauptsächlich Frauen von der EGZ-Förderung.

Es ließen sich weitere Differenzierungen der persönlichen und strukturellen Merkmale aufzeigen. Bereits hier ist jedoch offensichtlich, dass der Zugang zu speziellen Eingliederungshilfen eine geschlechterbezogene Komponente im Gesamtkontext der Beschäftigungsstruktur und damit im Zusammenhang stehenden anderen Merkmalen Altersstruktur, Familienstruktur, Mobilitätshemmnisse, Qualifizierungsniveau und Einkommenssituation aufweist.

Es kommt daher darauf an, dass Bearbeiterinnen und Bearbeiter von EGZ genau erkennen und bewerten, was Vermittlungshemmnisse im Einzelnen sind, wie sie sich ggf. potenzieren und sich bei Frauen und Männern unterscheiden. Erst dadurch wird eine beschäftigungswirksame Förderung tatsächlich möglich und eine geschlechterbezogene Segregation überwindbar.

4. Welche konkreten gleichstellungspolitischen Ziele lassen sich aus der Bewertung der geschlechtsbezogenen Auswirkungen ableiten?

Oberziel

Die Bewilligungspraxis der verschiedenen Eingliederungszuschüsse nach Strukturmerkmalen der geförderten Personengruppen hat darauf abzielen, dass Frauen und Männer im Hinblick auf die Gesamtstruktur der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage in der Region gleichermaßen berücksichtigt werden.

Teilziele

- Mit den EGZ ist Männern verstärkt der Zugang zu Teilzeitarbeit zu ermöglichen. In einem Zeitrahmen von 3 Jahren ist der Anteil von derzeit rd. 10,8 % auf 20 % zu erhöhen. Dabei sind gezielt Männer, die von Langzeitarbeitslosigkeit über mehr als 2 Jahre betroffen sind (Altersgruppe zwischen 45 und 55), zu fördern.
- Der Anteil der mit EGZ zu fördernden langzeitarbeitslosen Frauen ist zu erhöhen. In einem Zeitrahmen von 3 Jahren soll der Anteil an Eingliederungszuschüssen mindestens dem prozentualen Anteil der Frauen an der Gesamtlangzeitarbeitslosigkeit entsprechen.

- Die Förderung durch Eingliederungszuschüsse hat einen Beitrag zum Abbau der geschlechterbezogenen Segregation des Beschäftigungs- und Arbeitsmarktes zu leisten. Das heißt, dass mit Hilfe der Eingliederungszuschüsse Frauen und Männern gleiche Zugangschancen zu garantieren sind.

Grundsätzlich ist vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und wirtschafts-/beschäftigungspolitischer Erfordernisse einzuschätzen, dass die Erreichung dieser gleichstellungspolitischen Ziele mit den Zielen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in Übereinstimmung stehen.

Zielkonflikte können gegebenenfalls aus den regionalen Spezifika der wirtschaftspolitischen Entscheidungen (Branchenentwicklung) entstehen, die einen Abbau von geschlechterspezifischer Segregation nicht in den vorgegebenen Zeithorizonten ermöglichen (z.B. vorhandene geschlechterdifferenzierte Qualifikationsstrukturen und geschlechterdifferenziertes Berufswahlverhalten).

5. Welche Handlungsoptionen zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele gibt es?

Die Bundesregierung vereinbart mit der Bundesagentur für Arbeit und den Tarif- und Sozialpartnern in Abstimmung mit den Bundesländern Zielerreichungsindikatoren hinsichtlich der geschlechterbezogenen beschäftigungspolitischen Effekte.

Die tatsächlichen geschlechtsbezogenen Auswirkungen der Förderpraxis bei EGZ (in Kombination mit anderen Maßnahmen der Förderung der Beschäftigung) sind jährlich hinsichtlich der Wirkungen auf den Abbau von geschlechtsbezogenen Differenzen an Beschäftigung zu bewerten. Ein entsprechendes Monitoring ist zu entwickeln.

Es werden Handlungsanweisungen durch die Verwaltung unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit zur Bewertung von Zugangsvoraussetzungen zu EGZ unter Beachtung regionaler Arbeitsmarktsituationen für die zuständigen Bearbeiter/-innen erarbeitet.

Die Bearbeiter/-innen in allen Strukturen der BA werden entsprechend qualifiziert, um Einzelfallentscheidungen qualitätsgerecht und gender-sensibel durchführen zu können.

6. Auf welche Weise soll die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele gesteuert werden?

Die Agenturen legen entsprechend ihrer regionalen geschlechterdifferenzierten Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation eigene Zielerreichungsindikatoren fest und werten sie mit der Statistik quartalsweise hinsichtlich der geschlechtsspezifischen beschäftigungspolitischen Wirkungen aus.

Die beschäftigungspolitischen Wirkungen der EGZ werden in einem jährlichen Bericht der BA an die Bundesregierung in Abstimmung mit den Bundesländern sowie den Tarif- und Sozialpartnern geschlechtsbezogen bewertet und gegebenenfalls die Ziele in ihren Prioritäten neu gewichtet.