

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie

Bericht

Januar 2011

**HALBZEITBEWERTUNG ZUM OPERATIONELLEN
PROGRAMM DES FREISTAATS THÜRINGEN
FÜR DEN EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS (ESF)
IN DER FÖRDERPERIODE 2007 BIS 2013**

FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

Fachstudie Chancengleichheit

Ansprechpartnerin:

Kathrin Nachtsheim
Consultant

T	030 / 30 20 20-223
F	030 / 30 20 20-299
M	0151 / 580 15-223

Kathrin.Nachtsheim@r-m.com

Autorinnen und Autoren:

Kathrin Nachtsheim
Maximilian Kälbert

INHALT

1.	Einleitung	5
1.1	Chancengleichheit im Operationellen Programm des Freistaats Thüringen	5
1.2	Strategien und Ziele im Kontext von Chancengleichheit, Gleichstellung und Gender Mainstreaming	6
2.	Ausgangslage für das Querschnittsziel Chancengleichheit	8
3.	Wirkungsdimensionen und Ansatzpunkte für die Umsetzung der Chancengleichheit	11
3.1	Identifikation der Wirkungsdimensionen für die Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit	11
3.2	Wirkungsketten der Aktionen mit direktem Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit	15
3.2.1	Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	16
3.2.2	Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals	18
3.2.3	Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit	19
3.3	Zusammenfassung der Wirkungszusammenhänge	21
4.	Auswertung der Monitoringdaten und Sachberichte	23
4.1	Die Integration der Gleichstellungsperspektive im Operationellen Programm des ESF	23
4.2	Direkte Beiträge der Aktionen zum Querschnittsziel Chancengleichheit auf der Indikatorenebene	25
4.2.1	Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	26
4.2.2	Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals	27
4.2.3	Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit	28
4.3	Direkte Beiträge der Projekte zum Querschnittsziel Chancengleichheit auf qualitativer Ebene	29
4.4	Perspektiven der Umsetzung und Wirkung von Chancengleichheit und Gender-Mainstreaming im Operationellen Programm Thüringen	33
5.	Qualitative Analysen/Ergebnisse der Förderung	36
5.1	Fallstudie 1: BVU-Famwork/Familienschule	36
5.2	Fallstudie 2: FaBeL – Familie – Beruf – Lernen	42
6.	Berücksichtigung des Querschnittsziels Chancengleichheit in den administrativen und Umsetzungsverfahren	46
7.	Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	48
8.	Quellen	51

ANHANG

Gesprächsleitfäden explorative Interviews
 Gesprächsleitfäden qualitative Interviews
 Liste der Interviewpartner

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Teilzeitquoten für Frauen und Männer in Thüringen, 2005 bis 2008 (in % bezogen auf alle Beschäftigten)	9
Abbildung 2:	Exemplarische Darstellung einer Wirkungskette	15
Abbildung 3:	Gender-Mainstreaming im Zyklus des Operationellen Programms	24
Abbildung 4:	Projektweise Erfassung der Beiträge zum Querschnittsziel Chancengleichheit	29

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Übersicht über Aktionen, die direkt zum Querschnittsziel Chancengleichheit beitragen	13
Tabelle 2:	Wirkungskette für die Prioritätsachse A, Aktion A.1	17
Tabelle 3:	Wirkungskette für die Prioritätsachse B, Aktion B.3	19
Tabelle 4:	Wirkungskette für die Prioritätsachse C, Aktion C.3	20
Tabelle 5:	Querschnittsrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse A	26
Tabelle 6:	Querschnittsrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse B	27
Tabelle 7:	Querschnittsrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse C	28
Tabelle 8:	Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten in Bezug auf die Gesamtmittel	30
Tabelle 9:	Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten in den Richtlinien	31
Tabelle 10:	Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten in den Aktionen	31
Tabelle 11:	Thematische Ausrichtung der Projekte mit Chancengleichheitsbezug	32
Tabelle 12:	Zielgruppe/Schwerpunktthema der Projekte mit Chancengleichheitsbezug	33
Tabelle 13:	Stärken und Schwächen der Implementierung und bisherigen Zielerreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Operationellen Programm Thüringen	35

1. EINLEITUNG

Seit 1993 ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern für den ESF eine verbindliche Vorgabe. Der Freistaat Thüringen hat in der Förderperiode 2007 bis 2013 des ESF sowohl das Querschnittsziel Chancengleichheit stärker als bisher in den Fokus genommen, als auch spezifische Zielsetzungen im Kontext der verbesserten Chancengleichheit von Frauen und Männern herausgearbeitet. In der hiermit vorliegenden Fachstudie Chancengleichheit wird die bisherige Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit von Frauen und Männer bewertet, indem Rambøll Management Consulting (RMC) die Integration des Querschnittsziels in die verschiedenen Interventionsformen und die mit dem Querschnittsziel verbundenen Zielsetzungen überprüft. Ferner erfolgt eine Bewertung der Ergebnisse der Umsetzung des Querschnittsziels. Darauf aufbauend werden Handlungsempfehlungen für die weitere passgenaue Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit im Operationellen Programm des Freistaats Thüringen 2007 bis 2013 herausgearbeitet.

Im Rahmen dieser Fachstudie wird die Thematik der geschlechtsspezifischen Chancengleichheit auf drei Ebenen berücksichtigt: Neben den spezifischen Förderangeboten wird das generelle Prinzip des Gender Mainstreamings sowohl Prioritätsachsen übergreifend als auch auf administrativer Ebene berücksichtigt und bewertet. Dabei unterscheidet Rambøll Management Consulting zwischen der Programm- und der Wirkungsebene sowie der administrativen Verfahren. Die Programmebene umfasst die Analyse der Ziele und der Strategie des Operationellen Programms des Freistaats Thüringen. Bei der in dieser Studie beschriebenen Wirkungsebene richtet sich der Fokus der Analyse auf die geschlechtsspezifischen Ergebnisse und Wirkungen der umgesetzten Projekte (Kapitel 5.4). Als administrative Ebene bezeichnet die Evaluation die Organisationsstrukturen und Verfahren der Programmumsetzung, z. B. die Beurteilung und Auswahl der Projekte oder die Programmsteuerung durch das Monitoring und den fachlichen Begleitausschuss. Diese Ebene wird in Kapitel 7 behandelt.

1.1 Chancengleichheit im Operationellen Programm des Freistaats Thüringen

Der Fokus innerhalb des Querschnittsziels Chancengleichheit des Operationellen Programms des Freistaats Thüringen für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 liegt in der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und nimmt damit einen geschlechtsspezifischen Schwerpunkt ein. Die Aspekte der „Chancengerechtigkeit für Migranten und Behinderte auf dem Arbeitsmarkt“¹ nehmen bisher nur einen geringen Teil innerhalb der Zielformulierungen zum Thema Chancengleichheit ein; weitere Aspekte wie Alter werden bisher nicht im thematischen Kontext der Chancengleichheit eingeordnet. Auf diese begriffliche Einschränkung wird im weiteren Verlauf der Fachstudie näher eingegangen, gleichzeitig wird der Fokus der geschlechtsspezifischen Chancengleichheit für die Betrachtungen übernommen.

Der Fokus der geschlechtsspezifischen Chancengleichheit ist das Resultat der in einer „sozioökonomischen Analyse dargestellten Mechanismen und Befunde der horizontalen und vertikalen Benachteiligungen von Frauen auf dem Thüringer Arbeitsmarkt“². Es wurde deutlich, dass Frauen immer noch unterdurchschnittlich in Führungspositionen repräsentiert sind, durch Familien- und Pflegeaufgaben einen erschwerten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen haben und in den Lohnstrukturen immer noch hinter den Männern zurückstehen. Gleichzeitig wurden die Herausforderungen bei der Rückkehr von Wiedereinsteigerinnen und die Gefahren des Ausgliederungs- und Verarmungsrisikos durch weibliche Langzeitarbeitslosigkeit skizziert.

Mit der Umsetzung einer erweiterten Doppelstrategie mit spezifischen Förderangeboten für Frauen sowie der Berücksichtigung des Gender Mainstreamings in den Prioritätsachsen und Verfahren, soll den beschriebenen Herausforderungen Rechnung getragen werden. Gemäß der Doppelstrategie des Gender Mainstreamings sollen geschlechtsspezifische Förderung – meist Frauenförderprojekte – und der integrierte Ansatz einer „durchgängige(n) Verankerung der

¹ OP, S. 78.

² OP, S. 77.

Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen“ (Agentur für Gleichstellung im ESF) zusammenwirken. Diese strategische Ausrichtung kann auch als spezifisch-horizontale Verankerung bezeichnet werden (Pimminger 1999: 5), wobei Aktivitäten und Maßnahmen, die auf beide Geschlechter gleichermaßen abzielen, als horizontal eingestuft werden.

Die spezifischen Angebote sind auf der einen Seite in der Prioritätsachse A „Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“ verortet. Diese behandeln unter anderem die Verbesserung des Zugangs zu berufsbegleitenden Qualifizierungsangeboten für Arbeitnehmerinnen, die Sensibilisierung von Unternehmen, aber auch Angebote der Aufstiegsqualifizierung. Auf der anderen Seite sind die spezifischen Angebote in der Prioritätsachse C „Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit“ verortet, in der eine eigene Aktionslinie zur „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ eingerichtet wurde. Hier ist es das Ziel, Projekte mit dem Themenschwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Work-Life-Balance“, zur Aufwertung traditionell weiblicher Berufsbilder, aber auch zur Verbesserung der Situation von Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern (Qualifizierung in Elternzeit/Rückkehr aus der Arbeitslosigkeit) zu fördern.

Die Strategie Gender Mainstreaming soll sich als Querschnittsaspekt der ESF-Förderung in Thüringen über alle Prioritätsachsen des Operationellen Programms erstrecken und dabei sowohl einen angemessenen Frauenanteil berücksichtigen als auch bereits in der konzeptionellen Phase mögliche Auswirkungen der Förderinstrumente unter geschlechtsspezifischer Perspektive prüfen. Darüber hinaus soll die personelle Struktur der Verwaltungsbehörde ESF im Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT), sowie die Besetzung des Begleitausschusses eine „entsprechende Gender-Perspektive“³ gewährleisten.

1.2 Strategien und Ziele im Kontext von Chancengleichheit, Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Chancengleichheit wird grundsätzlich sichergestellt, wenn alle Individuen dieselben Zugangschancen zu sämtlichen Bereichen des Lebens haben. Chancengleichheit ist in diesem Sinne einem Diskriminierungsverbot ähnlich, wodurch niemand z. B. aufgrund seines Geschlechts anders bzw. nachteilig behandelt werden darf. In der Regel wird der Begriff der Gleichstellung weiter gefasst als Chancengleichheit. Gleichstellung soll über die (rein) rechtliche Chancengleichheit hinausgehen und sowohl gesellschaftliche als auch kulturelle Aspekte der Ungleichheit berücksichtigen. Der Begriff Gleichstellung bezieht sich in der Regel auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, wobei immer auch unterschiedliche Lebenslagen berücksichtigt werden, etwa Herkunft, Behinderung, Alter oder auch sexuelle Orientierung. Der Begriff steht zudem für eine eher ausgeglichene Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern, ohne damit eine starre 50/50-Aufteilung zu fordern (vgl. Agentur für Gleichstellung im Europäische Sozialfond).

Die Begriffe Chancengleichheit und Gleichstellung werden bisher oft sinnverwandt verwendet. „Chancengleichheit wird als Begriff in der Rechtsprechung insbesondere des Europäischen Gerichtshofes benutzt, um zum Ausdruck zu bringen, dass Recht nicht Lebensweisen diktieren soll, sondern unterschiedliche Lebensentscheidungen diskriminierungsfrei ermöglichen muss. Ziel der Gleichstellungspolitik ist nicht Ergebnisgleichheit in einem strengen Sinn, sondern Chancengleichheit, die allerdings – das besagt eben die Gleichstellungsvorgabe in Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz – tatsächlich gegeben sein muss.“⁴ Die Kritik am Begriff der Chancengleichheit geht darauf zurück, dass sie häufig auf die formale Chancengleichheit im Sinne von Gleichbehandlung reduziert wird. „Der Begriff Gleichstellung gibt das etwa in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts ausgedrückte Verständnis von

³ OP, S. 77.

⁴ www.gender-mainstreaming.net.

Chancengleichheit als nicht rein formale, sondern als substantielle Chancengleichheit besser wieder.“⁵

Gender Mainstreaming ist wiederum eine Strategie, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen. Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming ist, dass differenzierte Gleichstellungsziele in einem ersten Schritt formuliert werden und daraufhin verbindlich vorgegeben sind. Im Fokus sollte die Übersetzung des breiten Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern in praxisorientierte, überprüfbare Handlungsziele für die jeweiligen Aktionsbereiche und Maßnahmen stehen. Die Operationalisierung und Übersetzung von Zielen sind zwei der wichtigsten Schritte in der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Gleichstellung bedeutet in der Interpretation der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes: Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierungen), die gleiche Teilhabe (Partizipation) und eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit).⁶

Auf der für diese Fachstudie darüber hinaus relevanten EU-Ebene gibt es weit ausdifferenziertere Rechtsgrundlagen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die aktuelle „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015“ bringt sechs Aktionsbereiche mit sich, die das Thema und Ziel der Gleichstellung von der EU-Kommission in Zukunft inhaltlich füllen sollen:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit
- gleichstellung in Entscheidungsprozessen
- Schutz der Würde und Unversehrtheit
- Gleichstellung in der Außenpolitik
- Querschnittsfragen (Geschlechterrollen, Rechtslage, Governance)

⁵ vgl. <http://www.esf-gleichstellung.de/ziele1.html>).

⁶ GenderKompetenzZentrum.

2. AUSGANGSLAGE FÜR DAS QUERSCHNITTSZIEL CHANCENGLEICHHEIT

Das Operationelle Programm des Freistaats Thüringen mit der Hauptzielsetzung der „Förderung von Wachstum und Beschäftigung“ setzt mit gezielten Maßnahmen an, den wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, Bildung, Forschung und Innovation zukunftsfähig zu gestalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und weiterzuentwickeln und durch nachhaltiges Wachstum dauerhafte Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen und zu sichern. Im folgenden Abschnitt wird die sozioökonomische Ausgangssituation in Bezug auf das Querschnittsziel Chancengleichheit skizziert.

Im Jahr 2008 betrug die Frauen-Erwerbstätigenquote in Thüringen⁷ 65,5 Prozent und lag damit knapp über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 65,4 Prozent, allerdings weit über dem Durchschnitt der EU-27-Länder von 59,1 Prozent (Thüringer Landesamt für Statistik, Statistisches Bundesamt, EUROSTAT). Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen belief sich 2008⁸ auf 45,2 Prozent (2005: 45,7 Prozent). Somit spielen Frauen eine wichtige Rolle in der Thüringer Wirtschaft, wobei sie im öffentlichen Sektor mit 61 Prozent (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2010) einen deutlich höheren Anteil einnehmen als in der Privatwirtschaft, wo der Frauenanteil 2009 bei 42 Prozent lag.

Gleichzeitig reduzierte sich die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl⁹ der Frauen im Zeitraum von 2005 bis 2009 von 103.079 auf 65.055. Die Arbeitslosenquote¹⁰ der Frauen sank somit von 17,9 Prozent auf 11,5 Prozent. Dies war ein etwas höherer Rückgang als bei den Männern (von 16,5 Prozent auf 11,3 Prozent). Dementsprechend glichen sich die Arbeitslosenquoten der Frauen und Männer in Thüringen weiter an. Der Frauenanteil am Gesamtbestand der Arbeitslosen betrug 2009 nur noch rund 48 Prozent (Bundesagentur für Arbeit).

Das auf den ersten Blick relativ ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt Thüringens lässt sich allerdings nicht auf die Arbeitszeit beziehen, da mehr als 85 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2008¹¹ in Thüringen weiblich waren. Diese Segregation führt dazu, dass der Frauenanteil an allen Vollzeitbeschäftigten nur rund 40 Prozent einnimmt. Darüber hinaus stieg die Teilzeitquote der Frauen in den letzten Jahren immer weiter an und lag 2008¹² bei 29,6 Prozent (Männer: 4,5 Prozent) (Dietrich und Fritzsche 2009).

⁷ Validierte Angaben für das Jahr 2009 standen teilweise noch nicht zur Verfügung.

⁸ Validierte Angaben für das Jahr 2009 standen teilweise noch nicht zur Verfügung.

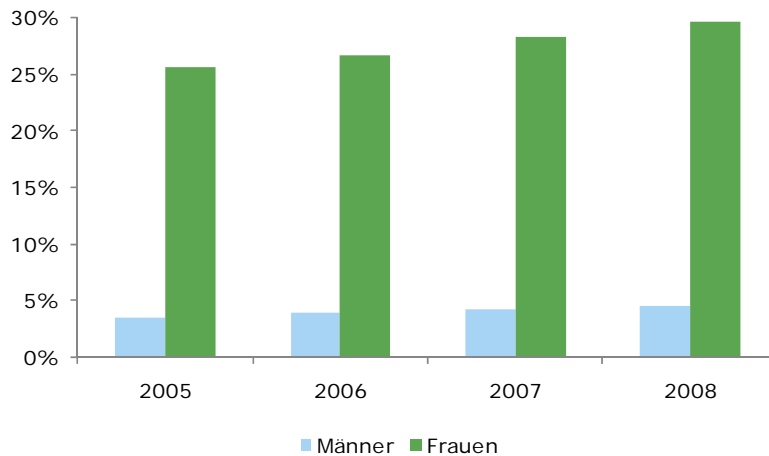
⁹ Siehe Kapitel 4.2 bzgl. statistischer Vorbehalte.

¹⁰ Siehe Kapitel 4.2 bzgl. statistischer Vorbehalte/ bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

¹¹ Validierte Angaben für das Jahr 2009 standen teilweise noch nicht zur Verfügung.

¹² Validierte Angaben für das Jahr 2009 standen teilweise noch nicht zur Verfügung.

Abbildung 1: Teilzeitquoten für Frauen und Männer in Thüringen, 2005 bis 2008
(in % bezogen auf alle Beschäftigten)



Quelle: Dietrich und Fritzsche

Wird der Qualifizierungsgrad der weiblichen Beschäftigten in Thüringen betrachtet, fällt auf, dass 64 Prozent der weiblichen Beschäftigten in einem Beruf, der eine Berufsausbildung erfordert, arbeiteten, 17 Prozent sogar einer Beschäftigung mit der Voraussetzung eines Hochschul- bzw. Fachhochschulabschlusses nachgingen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2010). Obwohl Frauen in Thüringen damit eine gute Ausbildung und Qualifizierung vorweisen können, ergeben sich nach wie vor Unterschiede zu den männlichen Mitbewerbern. Gemessen an ihrer Qualifikation und ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung waren Frauen in Thüringen 2009 nur unterdurchschnittlich mit Führungsaufgaben betraut; auf oberster Führungsebene betrug ihr Anteil weniger als ein Drittel. Thüringen liegt mit dieser weiblichen Führungsquote von ca. 24 Prozent fast im deutschen Durchschnitt (2008: 25 Prozent) (Kohaut und Möller 2010). Gleichzeitig verdienen Frauen im bundesdeutschen Durchschnitt ein Viertel weniger als Männer. Obwohl es in den neuen Bundesländern allgemein geringere geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede gibt – der Unterschied zwischen Männern und Frauen im Jahr 2008 lag durchschnittlich bei rund sechs Prozent –, lag Thüringen sogar mit einem Einkommensunterschied von rund fünf Prozent noch unter diesem Schnitt (Bispinck 2008, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2010, Dietrich und Fritzsche 2009, Statistisches Bundesamt). Diese Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern in Thüringen, der sogenannte Gender Pay Gap, ist damit zwar weit unter dem Bundesdurchschnitt von 23 Prozent, aber gemessen an Ländern wie Mecklenburg-Vorpommern, in dem die Differenz nur zwei Prozent beträgt, besteht hierbei immer noch weiterer Handlungsbedarf (BMFSJ, 2007).

Die unterschiedlichen Nettoeinkommen geben nicht nur einen weiteren Hinweis auf einen erhöhten Anteil von Frauen in Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungen, sondern unterstreichen auch, dass Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft Thüringens noch deutlich unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus waren 2009 nur drei Prozent der Frauen in Thüringen als tätige Inhaberinnen aktiv (Bispinck 2008, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2010, Dietrich und Fritzsche 2009, Statistisches Bundesamt).

Die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern sind zudem ein Hinweis für das unterschiedliche Berufswahlverhalten, wobei die geschlechterspezifische Segregation bei den am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen in Thüringen sogar etwas deutlicher ist als in Gesamtdeutschland. Unter den ersten 20 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen befinden sich in Thüringen 17 Ausbildungsberufe, bei denen der Anteil eines Geschlechts über 75 Prozent beträgt, in ganz Deutschland sind es 13 Ausbildungsberufe. Bei elf Ausbildungsberufen in Thüringen liegt der Anteil sogar über 90 Prozent, gegenüber neun im gesamtdeutschen Vergleich. Darüber hinaus ist das Berufswahlspektrum junger Frauen allgemein eingeschränkter als das der Männer.

In Thüringen ist es jedoch sowohl bei den jungen Frauen als auch bei den jungen Männern etwas breiter (Bundesinstitut für Berufsbildung).

Ähnliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich bei der Wahl des Studienfaches erkennen. In Berufen mit Qualifikationen in den Gebieten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik war der Frauenanteil 2008¹³ unterdurchschnittlich. Obwohl 2008 53 Prozent der Studierenden an Thüringer Universitäten Frauen waren, betrug ihr Anteil in Mathematik und in den Naturwissenschaften nur 38 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften sogar nur 26 Prozent (Thüringer Landesamt für Statistik). Während rund neun Prozent der männlichen Beschäftigten einen MINT-Beruf ausübten, waren es bei den Frauen nur drei Prozent (Hoppenstedt 2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2010, Dietrich und Fritzsche 2009).

Die im Anschluss an die Ausbildung gewählten Berufe zeigen ebenfalls eine starke geschlechterspezifische Segregation auf, indem ein Großteil der weiblichen Beschäftigten in Thüringen im Dienstleistungsbereich, vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Erziehung arbeitet. Die dort meist von Frauen ausgeübten Berufe im kaufmännischen Bereich, im Gesundheitsdienst und in den sozialpflegerischen Berufen reagieren weniger sensibel auf konjunkturelle Änderungen. Daher kann angenommen werden, dass Frauen vom aktuellen wirtschaftlichen Abschwung nicht so stark betroffen waren bzw. sein werden wie Männer (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2010, Dietrich und Fritzsche 2009).

Einer der Gründe für die Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, obwohl in Thüringen, wie in den neuen Bundesländern üblich, eine sehr gut ausgebaute Kinderbetreuungsstruktur besteht. Gerade die Betreuung der Unter-3-Jährigen ist im Vergleich zur gesamten Bundesrepublik gut ausgebaut und wird intensiv in Anspruch genommen. So wurden mit Stichtag 1. März 2009 43 Prozent der unter 3-jährigen Kinder in Tageseinrichtungen oder von Tagespflegepersonen betreut; im Bundesdurchschnitt lag diese Quote bei 14 Prozent, in den neuen Bundesländern bei 46 Prozent. Trotz allem sind viele Unternehmen in Thüringen bisher nur unzureichend für die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienaufgaben sensibilisiert. Gerade auch für Beschäftigte im Schichtdienst bzw. im Dienstleistungsbereich mit Arbeitszeiten jenseits der „normalen“ Betreuungszeiten gestaltet sich die Kinderunterbringung schwieriger.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Beschäftigungsquote von Frauen im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt hoch liegt, und sich vor dem Beginn der Förderperiode nur knapp unter dem EU-Ziel von 60 Prozent im Jahr 2010 befand. Sie liegt aber weiterhin etwas unterhalb der männlichen Erwerbsbeteiligung. Gleichzeitig wird deutlich, dass bei den qualitativen Aspekten von Erwerbsarbeit, d. h. dem Anteil an Teilzeitstellen, dem Anteil an Führungspositionen sowie den durchschnittlichen Nettoeinkommen, eine genauere Betrachtung notwendig ist.

¹³ Validierte Angaben für das Jahr 2009 standen teilweise noch nicht zur Verfügung.

3. WIRKUNGSDIMENSIONEN UND ANSATZPUNKTE FÜR DIE UMSETZUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

3.1 Identifikation der Wirkungsdimensionen für die Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit

In der Förderperiode 2007 bis 2013 wurde Chancengleichheit erstmals als spezifisches Querschnittsziel in die Strukturfondsförderung eingeführt und stützt sich seitdem auf Art. 16 der Strukturfondsverordnung. Entsprechend der Verordnung stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten gefördert werden. Es wurde festgelegt, „im Rahmen der Anstrengungen zugunsten der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion ... in allen Phasen der Durchführung des Fonds ...“ nicht nur Ungleichheiten zu beseitigen und jede Form der Diskriminierung zu verhüten, sondern „... die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“.¹⁴ Auch der deutsche Nationale Strategische Rahmenplan (NSRP) konkretisierte beim Einsatz der Fonds die systematische Berücksichtigung des Zieles der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der Ausgleich bestehender struktureller geschlechtsspezifischer Benachteiligungen soll, angefangen bei der Planung über die Umsetzung bis hin zum Controlling und zur Evaluation, berücksichtigt werden.

Entsprechend des Nationalen Strategischen Rahmenplans werden als spezifische Ziele der Chancengleichheit im Rahmen des ESF die Folgenden definiert:

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen, Männern und Familien
- Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation und Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit (Abbau von Arbeitslosigkeit)
- Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen
- Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation

Insgesamt verfolgt das Operationelle Programm (OP) des Freistaats Thüringen für den Programmzeitraum 2007 bis 2013 folgende Prioritäten:

1. Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen (Prioritätsachse A)
Aktion A.1 Berufsbegleitende Qualifizierung; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
Aktion A.2 Förderung von Unternehmergeist und arbeitsplatzschaffenden Existenzgründungen
2. Verbesserung des Humankapitals (Prioritätsachse B)
Aktion B.1 Förderung der Berufsausbildung
Aktion B.2 Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Verbesserung der Berufswahlkompetenzen
Aktion B.3 Förderung des Humankapitals in Forschung und Innovation sowie der Netzwerktätigkeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen
3. Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit (Prioritätsachse C)
Aktion C.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung
Aktion C.2 Soziale Eingliederung von Benachteiligten durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
Aktion C.3 Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

¹⁴ EG Nr. 1083/2006, Vgl. auch ebd. Artikel 16.

4. Transnationale und interregionale Partnerschaften (Prioritätsachse E)

Aktion E.1 Transnationale und interregionale Partnerschaften

Das Querschnittsziel Chancengleichheit gilt für alle Prioritätsachsen und Aktionen. Um die Wirkungsdimensionen für die Umsetzung der Querschnittsziele identifizieren zu können, werden zunächst die Interventionslogiken der Aktionen für die Erreichung des Querschnittsziels dargestellt. Dazu gilt es zu überprüfen, inwieweit die verschiedenen Aktionen der Prioritätsachsen des Thüringer Operationellen Programm die spezifischen Ziele des Querschnittsziels Chancengleichheit (siehe oben) direkt behandeln. In einem weiteren Schritt wird dann die Wirksamkeit der identifizierten Aktionen mit einem direkten Beitrag analysiert.

Grundsätzlich sind alle Aktionen des ESF geeignet, Zielsetzungen der Dimension „Chancengleichheit“ zu fördern, wie es im „Konzept zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung“¹⁵ heißt. Bisher wird u. a. im Prüfbericht Nr. S 07/2009 von der expliziten und impliziten Verankerung der Chancengleichheit gesprochen. Die Evaluation versucht die Betrachtung der Chancengleichheit an dieser Stelle etwas stärker zu differenzieren. Auf der einen Seite gibt es eine Unterscheidung zwischen direktem und indirektem Bezug zum Querschnittsziel Chancengleichheit innerhalb des Operationellen Programms. Es gibt einige Aktionen in den verschiedenen Prioritätsachsen, welche das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern direkt thematisieren, während bei anderen Aktionen mögliche Bezüge zum Querschnittsziel im Operationellen Programm nicht herausgearbeitet werden. Auf der anderen Seite wird aufgezeigt, dass Chancengleichheit nicht zwangsweise dort umgesetzt wird, wo ein direkter Bezug genannt wurde, sondern auch in anderen Aktionen, wo sie nicht explizit angesprochen wird.

In der folgenden Tabelle werden die verschiedenen Aktionen der Prioritätsachsen A, B, C und E anhand der spezifischen Zielsetzungen auf einen direkten oder indirekten Bezug zum Querschnittsziel Chancengleichheit überprüft.

¹⁵ Arbeitsgruppe „Chancengleichheit des Begleitausschusses zu den Operationellen Programmen EFRE und ESF in Thüringen: „Konzept zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung im Rahmen der Umsetzung der Operationellen Programme EFRE und ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 im Freistaat Thüringen“ (Arbeitsstand: 04.12.2008).

Tabelle 1: Übersicht über Aktionen, die direkt zum Querschnittsziel Chancengleichheit beitragen

Interventionsfelder aus dem Operationellen Programm für den Einsatz des ESF im Freistaat Thüringen von 2007 bis 2013 (Prioritätsachse/Aktionen)	Direkter Bezug zum Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern					Indirekter Beitrag
	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen, Männern und Familien	Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechteraggregation und Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit	Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen	Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation	
Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen						
Aktion A.1: Berufsbegleitende Qualifizierung; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	x	x	x		x	
Aktion A.2: Förderung von Unternehmergeist und arbeitsplatzschaffenden Existenzgründungen						x
Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals						
Aktion B.1: Förderung der Berufsausbildung						x
Aktion B.2: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Verbesserung der Berufswahlkompetenzen						x
Aktion B.3: Förderung des Humankapitals in Forschung und Innovation sowie der Netzwerktätigkeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen		x	x		x	

Interventionsfelder aus dem Operationellen Programm für den Einsatz des ESF im Freistaat Thüringen von 2007 bis 2013 (Prioritätsachse/Aktionen)	Direkter Bezug zum Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern					Indirekter Beitrag
	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen, Männern und Familien	Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechteraggregation und Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit	Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen	Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation	
Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit						
Aktion C.1: Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung						x
Aktion C.2: Soziale Eingliederung von Benachteiligten durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit						x
Aktion C.3: Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	x	x	x			
Prioritätsachse E: Transnationale und interregionale Partnerschaften						
Aktion E.1: Transnationale und interregionale Partnerschaften						

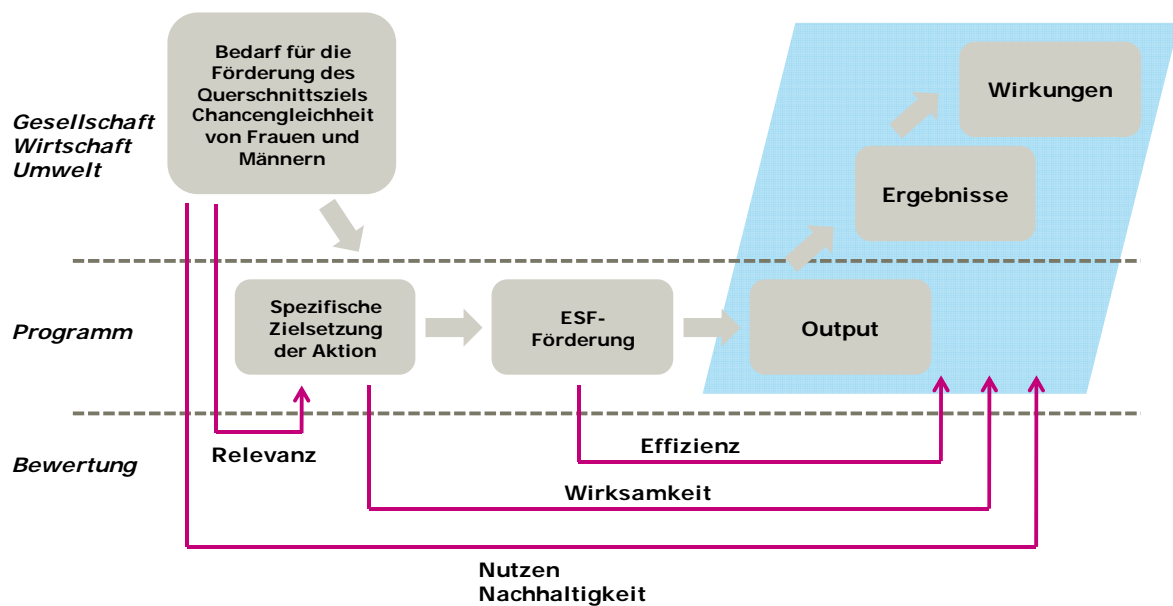
Aus Tabelle 1 kann entnommen werden, dass drei Aktionen (A.1, B.3 und C.3) der verschiedenen Prioritätsachsen direkt das Querschnittsziel Chancengleichheit ansprechen und innerhalb ihrer Konzeption und Zielformulierung dazu beitragen. Im folgenden Abschnitt werden zu diesen Aktionen mit direktem Bezug zum Querschnittsziel Chancengleichheit Wirkungsketten dargestellt, die den konzeptionellen Beitrag erläutern.

3.2 Wirkungsketten der Aktionen mit direktem Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit

In diesem weiteren Schritt wird über die Prüfung der Konzeption der Aktionen deutlich, ob die gewählten Aktionen theoretisch geeignet sind, die festgelegte Zielsetzung der „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern: Verbesserung des Zugangs zu Bildungsangeboten, Abbau familiär und geschlechtsbedingter Hürden am Arbeitsmarkt“ zu erreichen. Durch die erstellten Wirkungsketten werden die Interventionslogiken der drei Aktionen, die explizit zum Querschnittsziel Chancengleichheit beitragen, in einzelnen Elementen dargestellt und hinsichtlich ihrer Wirkungsrichtung bewertet.

Abbildung 2 zeigt eine exemplarische Wirkungskette, in der das Verhältnis und die Zusammenhänge der verschiedenen Ebenen bildlich dargestellt sind. In einer Wirkungskette werden der Bedarf auf Makroebene, Ziele, Inputs und Outputs auf Programmebene sowie die daraus resultierenden Ergebnisse und Wirkungen in Beziehung gesetzt. Die verschiedenen Wirkungsketten bieten die Grundlage für die quantitative und qualitative Auswertung der Wirkungen der Aktionen (siehe Kapitel 5 und 6). Sie stellen die möglichen Outputs, Ergebnisse und Wirkungen dar, die in einem weiteren Schritt mittels qualitativer und quantitativer Analysen bemessen werden können.

Abbildung 2: Exemplarische Darstellung einer Wirkungskette



Quelle: eigene Darstellung

Da der Bedarf für die Förderung des Querschnittsziels Chancengleichheit bereits im ersten Teil der vorliegenden Fachstudie begründet wurde und auch die spezifischen Zielsetzungen und die Form des Inputs (ESF-Förderung) bekannt sind, wird ein besonderer Fokus auf die Darstellung und Analyse des Outputs sowie der Ergebnisse und Wirkungen der verschiedenen Aktionen gelegt. Die Ergebnisse der Analyse der Outputs, der Ergebnisse und Wirkungen der verschiedenen Aktionen mit einem direkten Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit werden tabellarisch dargestellt.

3.2.1 **Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen**

Das Hauptziel der Prioritätsachse A ist die **Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen**. Um die Wettbewerbsfähigkeit steigern zu können, müssen das Qualifikationsniveau der Beschäftigten und die Leistungsfähigkeit der Unternehmen verbessert werden. Es wurde eine SWOT-Analyse für das Operationelle Programm des Freistaats Thüringen erstellt, um strategische Herausforderungen, bezogen auf die Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen, zu konkretisieren. Somit konnten klare Handlungserfordernisse wie z. B. Sensibilisierung der Unternehmen für Herausforderungen des demografischen Wandels, Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer, Sensibilisierung der Unternehmen und Förderung der Aufstiegsqualifizierung von Frauen, Sensibilisierung der Unternehmen und Erprobung/Dissemination familienfreundlicher Beschäftigungsmodelle sowie Förderung der Zugänglichkeit ausbildungsadäquater Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen definiert werden, denen nun mit gezielten Aktionen begegnet werden soll.¹⁶

Zur Bewältigung des wirtschaftlichen Wandels und zur Förderung der demografischen Erneuerung strebt die Prioritätsachse A die Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen an, indem sie folgende spezifischen Hauptziele benennt: Schaffung und Stabilisierung von Arbeitsplätzen durch berufsbegleitende Qualifizierungsangebote/Förderung der Teilhabe älterer Arbeitnehmer am Erwerbsleben, Unterstützung von Ansiedlungen sowie Wachstums- und Innovationsprozessen durch berufliche Qualifizierung und Förderung von Innovationen der Arbeitsorganisation, Beseitigung und Vermeidung von Fachkräfteengpässen durch Erhöhung der Zielgenauigkeit berufsbegleitender Qualifizierung sowie der Abbau vertikaler Diskriminierung durch Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegschancen von Arbeitnehmerinnen. Des Weiteren werden Existenzgründungen und Betriebsnachfolgeprozesse unterstützt.

Bei der Umsetzung dieser Ziele wird das Querschnittsziel Chancengleichheit in seiner umfassenden Definition (Einbeziehung weiterer Merkmale wie z. B. Migrationshintergrund, Alter, Behinderung) in allen Aktionen der Prioritätsachse A berücksichtigt. Jedoch zeigt Tabelle 1, dass lediglich die Aktion A.1 direkt Bezug auf das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern nimmt, während die Aktion A.2 die Chancengleichheit von Frauen und Männern eher indirekt anspricht. Dies liegt in der zielgruppenspezifischen Ausrichtung der Aktion A.1 begründet, die sich unter anderem direkt an Arbeitnehmerinnen richtet.

In Prioritätsachse A ist es geplant 21,0 Prozent des Mittelvolumens ESF zum Einsatz zu bringen.

Aktion A.1:

Aktion A.1 fokussiert unter anderem auf Maßnahmen, die die „**Berufsbegleitende Qualifizierung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen**“ fördern. Mit dem Ziel der Erhöhung der Weiterbildungsquote, des Innovationspotenzials in den Unternehmen und einer bedarfsgerechten Qualifizierung werden dabei sowohl kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), verschiedene Netzwerke als auch einzelne Beschäftigte gefördert. Darüber hinaus hat die Förderung die Beratung von KMU und Kammern bei der Akquise von Ausbildungsplätzen und einen verbesserten Zugang von Frauen zu Führungspositionen zum Ziel. In Aktion A.1 sind bisher insgesamt 16 Fördergegenstände verankert, von denen der Fördergegenstand „Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Weiterbildung und zu Führungspositionen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf („chancengleichheitsspezifische Maßnahmen“)(WAF) einerseits eine Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen zum Ziel hat und andererseits eine familienfreundlichere Arbeitswelt. Es geht zentral um die Sensibilisierung der Unternehmen und um die Förderung der Aufstiegsqualifizierung von Frauen, um die Er-

¹⁶ Vgl. Operationelles Programm für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen von 2007 bis 2013, S. 59.

probung/Dissemination familienfreundlicher Beschäftigungsmodelle und um die Förderung der Zugänglichkeit ausbildungsadäquater Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen.

Die folgende Tabelle stellt die Wirkungskette für die Vorhaben von Aktion A.1 dar:

Tabelle 2: Wirkungskette für die Prioritätsachse A, Aktion A.1

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Personen bzw. Akteursgruppen, die von den Interventionen profitieren	Wirkungen
Aktion A.1: Berufsbegleitende Qualifizierung; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen				
<p><i>Sensibilisierung für die Erhöhung der Familienfreundlichkeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Beratung/Weiterbildung zu familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen <p><i>Etablierung neuer Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Weiterbildung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> (Weiter-) Qualifizierungsangebote für Frauen Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnehmende berufsbegleitender Qualifizierungen (davon weiblich) Anteil der Teilnehmenden, die beruflich aufsteigen (davon weiblich) 	<p><i>Direkter Nutzen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Frauen Personalverantwortliche Mitarbeiter/-innen 	<ul style="list-style-type: none"> Stärkere Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und der Mitarbeiterinnen in Thüringer Unternehmen Mehr Möglichkeiten der „Aufstiegsqualifizierung“ für Frauen Umfassendere Identifikation und Beseitigung von Qualifizierungs- und Aufstiegshürden für Frauen Abbau der „Benachteiligung durch Familienverantwortung“

3.2.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Das Hauptziel der Prioritätsachse B ist die „**Verbesserung des Humankapitals**“. Hiermit sollen Projekte gefördert werden, welche die Verbesserung des Humankapitals in Thüringen auf unterschiedlichen Ebenen gezielt unterstützen. Zielgruppen sind dabei Schülerinnen und Schüler und Auszubildende sowie weitere Gruppen, wie z. B. Strafgefangene und Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Aktion B.1 widmet sich dabei den Jugendlichen in Ausbildung, Aktion B.2 setzt in der Schule an und begleitet Jugendliche auf dem Weg in eine Ausbildung bzw. andere gesellschaftliche Gruppen, die sich neu auf dem Arbeitsmarkt orientieren müssen. Mit Aktion B.3 sollen Akademikerinnen und Akademiker sowie KMU und der Wissensaustausch gefördert werden.

Die eingesetzten Aktionen des Operationellen Programms des Freistaats Thüringen ergeben sich aus der SWOT-Analyse und den resultierenden Handlungsnotwendigkeiten wie z. B. „Optimierung des Übergangs Schule/Beruf“, „Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens“, „Qualifizierung FuE-Personal für den Bedarf der Unternehmen“ und der „Förderung der Zugänglichkeit ausbildungsadäquater Beschäftigungsmöglichkeiten – besonders für Frauen“¹⁷. Die nächste Generation soll durch Förderung des Zugangs zu einer geeigneten Ausbildung und mithilfe einer gezielten Förderung nach der Ausbildung so leistungsfähig gemacht werden, dass sie dauerhaft in das Beschäftigungssystem integriert werden und auf diese Weise die Wachstumskraft der Thüringer Wirtschaft sichern.

Somit ergeben sich die spezifischen Hauptziele der Prioritätsachse B, die Verbesserung der Basisqualifikationen Jugendlicher und junger Erwachsener durch frühzeitige Verknüpfung von Schule und Berufsleben sowie Stärkung des Ausbildungsangebots, die Stärkung der Aus- und Fortbildungssysteme durch Etablierung des Prinzips des „Lebenslanges Lernens“ sowie der Ausbau der Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationspotenziale kleiner und mittlerer Unternehmen durch den Abbau von Transferbarrieren von wissenschaftlichen Einrichtungen in Thüringer Betrieben.

Durch den integrativen Ansatz sollen in der Planung und Ausführung der Maßnahmen in allen Aktionen der Prioritätsachse B das Querschnittsziel Chancengleichheit und hier das spezifische Ziel der „Förderung der Zugänglichkeit ausbildungsadäquater Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen“ berücksichtigt werden. Doch wie die Tabelle bereits verdeutlicht, nimmt lediglich die Aktion B.3 in ihren Ausführungen einen direkten Bezug zum Querschnittsziel Chancengleichheit. Dies wird durch die im Operationellen Programm explizit angesprochene Förderung bzw. Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen begründet. Für die Aktion B.3 sind gemäß der indikativen Finanzplanung 30 Mio. Euro vorgesehen (4,8 Prozent der ESF-Gesamtmittel).

Aktion B.3:

Aktion B.3 beschäftigt sich mit der **Erschließung und Förderung des Humankapitals in Forschung und Innovation sowie der Netzwerktätigkeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen**. Diese Aktion wird zunächst an Förderansätzen (z. B. Thüringenstipendium oder Innovationsassistent) anknüpfen, darüber hinaus aber weiterentwickelt, beispielsweise dahin gehend, dass Frauen der Zugang zu Führungspositionen erleichtert werden soll. Ziel der Aktion ist es, nach der wissenschaftlichen Beschäftigung den Transfer des geförderten Personals als auch des gewonnenen Wissens in die thüringischen Unternehmen zu gewährleisten. Durch Personalweiterbildung und -austausch kann das Leistungsniveau der Beschäftigten in Unternehmen erhöht und die Beschäftigungslage verbessert werden. Besonders die Möglichkeiten zur Weiterbildung von Postgraduierten sowie die Verbindungen mit einem akademischen Abschluss (z. B. einem Weiterbildungsmaster) sollen die besondere Situation von Frauen und Müttern berücksichtigen. Die folgende Wirkungskette zeigt, dass bei einer Förderung entsprechender Projekte die Wirkungen prinzipiell erreichbar sind und die Maßnahmen somit der Zielsetzung entsprechen.

¹⁷ Vgl. Operationelles Programm für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen von 2007 bis 2013, S. 64.

Tabelle 3: Wirkungskette für die Prioritätsachse B, Aktion B.3

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Personen bzw. Akteursgruppen, die von den Interventionen profitieren	Wirkungen
<p>Aktion B.3: Förderung des Humankapitals in Forschung und Innovation sowie der Netzwerktätigkeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen</p>				
<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Strukturen, die die Bedürfnisse von Frauen besser berücksichtigen • Weiterqualifizierungsangebote für Frauen in der Forschung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil von Frauen in Führungspositionen • Anzahl der Projekte • Anzahl der Teilnehmenden 	<p><i>Direkter Nutzen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterinnen an Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils, speziell auch Alleinerziehender, in Führungspositionen • Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten für Postgraduierte unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen und Müttern

3.2.3 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit

Das strategische Hauptziel der Prioritätsachse C liegt in der **Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit**. Die Handlungsnotwendigkeiten der Prioritätsachse C ergeben sich aus der vorangegangenen SWOT-Analyse und sind unter anderem die „Bekämpfung der Ausgliederung von Frauen aus dem Erwerbsleben“, „Förderung der Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – speziell von Frauen“, sowie die „Förderung der Zugänglichkeit ausbildungsadäquater Beschäftigungsmöglichkeiten – speziell für Frauen“.

Zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit, sozialen und beruflichen Integration sowie der Förderung der Chancengleichheit, ergeben sich die spezifischen Hauptziele der Prioritätsachse C: die Integration Arbeitsloser und Benachteiligter in das Erwerbsleben und die Prävention des dauerhaften Verlustes von Humanressourcen sowie der mit der Langzeitarbeitslosigkeit einhergehenden Gefahr der sozialen Ausgrenzung; die Erhöhung der Selbständigenquote und des Zugangs zur Erwerbsarbeit durch Existenzgründung von Zielgruppenangehörigen aus der Arbeitslosigkeit sowie die Verringerung von Benachteiligungen und die bessere Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf.

Für die Aktionen der Prioritätsachse C sind 34,3 Prozent des Mittelvolumens ESF geplant.

Aktion C.3:

Die Maßnahmen der Aktion C.3 konzentrieren sich auf die „**Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**“. Dabei sollen die geschlechtsspezifische Segregation abgebaut und eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf erreicht werden. Die Aktion ist schwerpunktmäßig auf eine Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung ausgerichtet bzw. unterstützt gezielt Angebote der beruflichen Orientierung und Qualifizierung in Elternzeit, um berufsbiografische Bruchstellen durch Erziehungszeiten bei Frauen und Männern zu verringern. Somit leistet diese Aktion konzeptionell einen direkten Beitrag zum Querschnittsziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

<p><i>Etablierung neuer betrieblicher Strukturen und Angebote zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen (z. B. Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit, Kinderzuschlag) • Betriebliche Kinderbetreuung (Betriebskindertagesstätte, Belegplätze, Eltern-Kind-Zimmer, Notfallbetreuung, Kinderferienprogramm etc.) • Unternehmenskooperationen, um Synergieeffekte zu generieren 				
---	--	--	--	--

3.3 Zusammenfassung der Wirkungszusammenhänge

Das Querschnittsziel „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ soll mithilfe eines integrativen Ansatzes in allen Maßnahmen berücksichtigt werden und gilt somit für alle Prioritätsachsen und Aktionen. Darüber hinaus sind drei Aktionen so konzeptioniert, dass sie einen direkten Beitrag zum Querschnittsziel leisten können und setzen sich mit speziellen zielgruppenspezifischen Maßnahmen für die Erreichung dieses Querschnittszieles ein.

Somit wird das Querschnittsziel Chancengleichheit durch das Operationelle Programm auf der einen Seite angemessen berücksichtigt und konkretisiert, auf der anderen Seite wird deutlich, dass die jeweiligen Aspekte in Bezug auf Chancengleichheit in Zukunft noch stärker als bisher in den Zielsetzungen festgehalten werden können. An verschiedenen Punkten des Operationellen Programms werden die durchaus vorhandenen expliziten Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern – aber auch im weiteren Sinne der Chancengleichheit – bisher noch unzureichend thematisiert. Gerade auch durch eine sprachliche Sichtbarmachung des Querschnittsziels könnte dies noch stärker als bisher in den Vordergrund treten.

Einige Beispiele hierfür sind:

- Aktion B.2: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Verbesserung der Berufswahlkompetenzen/Förderung von Idee und Konzeptionen des lebensbegleitenden Lernens
 - ➔ Hier könnte noch stärker als bisher der Aspekt der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext der Verwirklichung der Chancengleichheit hervorgehoben werden.
- Aktion C.1: Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie Erhöhung der Erwerbsquote Älterer und der Beschäftigungsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen durch Eingliederung in das Erwerbsleben
 - ➔ Hier könnte noch stärker auf die Aspekte von Chancengleichheit in Bezug auf Ältere und Menschen mit Behinderung hingewiesen werden.
- Aktion C.1: Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch Integration in Qualifizierung und Beschäftigung
 - ➔ Dies ist eine Aktion, in der geschlechterspezifische Förderansätze für junge Männer möglich sind.

In einem weiteren Schritt gilt es nun, durch eine quantitative und qualitative Analyse der Aktionen zu ermitteln, ob die Vorhaben auch ihre Zielsetzung erreichen, und die Maßnahmen die erwünschte Wirkung erzielen. Diese quantitative Analyse ist im nächsten Kapitel dargelegt. Das Zusammenfügen der quantitativen und qualitativen Wirkungszusammenhänge wird in Kapitel 4 anhand zweier Fallstudien erfolgen.

4. AUSWERTUNG DER MONITORINGDATEN UND SACHBERICHTE

Nach der Einordnung der Aktionen in Bezug auf ihren potenziellen Beitrag zum Querschnittsziel der Chancengleichheit soll nun auf der Basis von Monitoringdaten der Frage nachgegangen werden, welche Beiträge die Aktionen zur Verbesserung von Chancengleichheit tatsächlich geleistet haben.

Grundlage für die Auswertung sind die Daten aus dem Monitoringsystem (ESF-DATA) mit Stichtag 30.06.2010 zur bisherigen finanziellen und materiellen Umsetzung des Operationellen Programms des Freistaats Thüringen. Die in den geförderten Projekten durchgeführten Maßnahmen liegen auf der Ebene der Aktionen in aggregierter Form vor und sind entlang der Prioritätsachsen abgebildet. Die im Monitoringsystem enthaltenen Angaben zur Bedienung der Querschnittsziele werden nun durch eine indikatorenbasierte Analyse der Aktionen vertieft.

Dazu wird die Perspektive auf die Zielerreichung systematisch vom Gesichtspunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern her entwickelt, die als Querschnittsziel im Vordergrund steht. In der vorliegenden Studie bezieht sich Rambøll Management Consulting vor allem auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern, weitere Aspekte der Chancengleichheit im Hinblick auf Migrantinnen und Migranten, ältere Menschen bzw. Menschen mit Behinderung werden nachrangig behandelt. Auf das Verhältnis von Geschlecht und weiteren Diskriminierungsmerkmalen wird in den abschließenden Handlungsempfehlungen eingegangen. Die vorliegende Analyse nähert sich der Ausgangsfrage in drei Schritten:

- I. Das allgemeine Verständnis von Gender-Mainstreaming im ESF und die Umsetzung im Rahmen des Operationellen Programms in Thüringen sowie der gleichstellungspolitische Handlungsbedarf am Arbeitsmarkt werden erläutert.
- II. Die relevanten Indikatoren unterhalb der spezifischen Ziele und Aktionen werden unter den Gesichtspunkten der Chancengleichheit identifiziert und ausgewertet.
- III. Die Angaben der Projekte zum Querschnittsziel Chancengleichheit werden auf qualitativer Ebene ausgewertet.
- IV. Die Ergebnisse werden Prioritätsachsenübergreifend interpretiert.

4.1 Die Integration der Gleichstellungsperspektive im Operationellen Programm des ESF

Vor dem Hintergrund der aktuellen Zielsetzung des ESF stehen in dieser Studie die arbeitsmarktbezogenen Aspekte des Gender-Mainstreaming im Vordergrund. Im Interventionsfeld Arbeitsmarkt und in der beruflichen Bildung ist es die Zielsetzung des Gender-Mainstreamings, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu gewährleisten. Gender-Mainstreaming soll dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern nicht nur wahrnehmen und berücksichtigen, sondern darüber hinaus hinterfragen, was die möglichen Ursachen für diese Unterschiede sind. Es soll dabei der Frage nachgegangen werden, durch welche Strukturen und Mechanismen sie fortgeschrieben werden und welche Auswirkungen sich für Frauen und Männer ergeben. Die Umsetzung von Gender-Mainstreaming im Sinne des ESF kann im Rahmen der pragmatischen und strategischen Zielperspektive unterschieden werden (Agentur für Gleichstellung im ESF):

- a) Die **pragmatische Perspektive** bezieht sich auf den kurzfristig wirksamen Ausgleich vorhandener Benachteiligung. In dieser Perspektive kann die spezifische Förderung von Frauen auch entlang „klassischer“ Handlungsmuster, wie etwa „frauentypischer“ Berufsfelder, sinnvoll sein, wenn damit die Lebenssituation der Betroffenen verbessert wird. Diese Interventionen erfüllen die Ziele von Gender-Mainstreaming allerdings noch nicht hinreichend.
- b) Die **strategische Perspektive** setzt an der längerfristigen Überwindung struktureller Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt an. Hierzu kann etwa die Orientierung der Berufswahl von Frauen und Männern entgegen der rollenspezifischen Muster gezählt

werden. Auf der horizontalen Ebene werden geschlechtergerechte Beschäftigungschancen angestrebt, während sich die vertikale Ebene auf die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Erwerbseinkommen und der beruflichen Positionen zwischen Frauen und Männern bezieht.

Gemäß der **Doppelstrategie** des Gender-Mainstreamings sollen geschlechtsspezifische Förderangebote und der integrierte Ansatz einer „durchgängige(n) Verankerung der Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen“ (Agentur für Chancengleichheit) zusammenwirken. Diese strategische Ausrichtung kann auch als spezifisch-horizontale Verankerung bezeichnet werden (Pimminger 1999: 5), wobei Aktivitäten und Maßnahmen als horizontal eingestuft werden, die auf beide Geschlechter gleichermaßen abzielen. Das Ziel der Gleichstellung kann nach Pimminger wiederum handlungsorientiert oder zielorientiert verfolgt werden (ebd.): Im ersten Fall ist ein Programm so konzipiert, dass Frauen und Männern der gleiche Zugang gewährt wird, z. B. über die Einführung einer Quotenregelung. Ist Gleichstellung hingegen die Zielmarke eines Programmes, so muss dessen Wirkung ein Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten sein. Dabei schließt sich beides nicht aus.

Die Agentur für Gleichstellung im ESF schlägt für die Integration der Gleichstellungsperspektive in Programmen des Bundes einen Handlungszyklus vor, der aus sieben Schritten besteht und mit Einschränkungen auch auf Länderebene anwendbar ist. Dieses Verfahren gewährleistet die prozessbezogene Umsetzung von Gender-Mainstreaming in allen Programmphasen von der Konzeption und Ausführung bis hin zur Evaluierung.

Abbildung 3: Gender-Mainstreaming im Zyklus des Operationellen Programms



Der Freistaat Thüringen hat Teile dieser Vorgehensweise für die Ausführung des Operationellen Programms adaptiert und legt fest, dass sämtliche Förderinstrumente bereits im Entwurfsstadium auf ihre potenziellen Auswirkungen unter geschlechtsspezifischer Perspektive geprüft werden. Somit sollen geschlechtsspezifische Teilnehmerdaten zum Fortschritt der Förderung laufend sowie sogenannte Baseline-Indikatoren zur zeitnahen Erfassung möglicher Veränderungen der sozio-ökonomischen Ausgangslage auch unter Gender-Gesichtspunkten jährlich erhoben werden (OP 2007: S. 77). Dies soll „eine angemessene Beteiligung von Männern und Frauen bei der Erarbeitung und Umsetzung des ESF-Programms“ gewährleisten. Durch die personelle Struktur der Verwaltungsbehörde ESF im Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT) ist eine entsprechende Gender-Perspektive gegeben.“ (ebd).

Die Integration von Gender-Mainstreaming beginnt mit der Analyse des Interventionsbereiches eines Programmes hinsichtlich bestehender Ungleichheiten (Agentur für Gleichstellung 2009: 2f.). Für den Thüringer Arbeitsmarkt ergibt sich in Bezug auf die Gleichstellungsperspektive folgendes Ergebnis (OP 2007: S. 61–65, 32–34, 21f):

- Die Beschäftigungsquote von Frauen war im Jahr 2007 mit 58,9 Prozent im Bundesvergleich hoch und lag damit vor dem Beginn der Förderperiode nur knapp unter dem EU-Ziel von 60 Prozent in 2010, aber etwas unterhalb der männlichen Erwerbsbeteiligung von 65,5 Prozent im gleichen Jahr.
- Die Erwerbstätigenquote Älterer (Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 65 Jahren) lag zum Stand 2007 bei 41,9 Prozent und damit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt.

- Die Arbeitslosenquote der Frauen (18,8 %) und die der Männer (18,4 %) hat sich bis in das Jahr 2005 immer weiter angenähert. Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt liegt die Arbeitslosenquote der Männer um 5 Prozentpunkte, die der Frauen jedoch um 6,1 Prozentpunkte höher als die der jeweiligen geschlechtsspezifischen Referenzwerte in Deutschland insgesamt.
- 2005 waren 46,7 Prozent aller arbeitslosen Frauen länger als zwölf Monate erwerbslos; der Referenzwert für männliche Arbeitslose beläuft sich im gleichen Monat auf 35,5 Prozent.
- Frauen ziehen öfter als Männer fort, wobei die Wanderungssalden sich kontinuierlich angleichen.

Während Frauen allgemein über einen guten Zugang zum Arbeitsmarkt verfügen, ergibt sich Handlungsbedarf in der strategischen Perspektive des Gender-Mainstreaming vor allem auf der vertikalen Ebene. Frauen sind überdurchschnittlich oft in Teilzeitbeschäftigungen und nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen tätig. „Die Beobachtung geschlechtsspezifisch niedrigerer Durchschnittseinkommen erweist sich somit auch als Indikator für eine weiterhin bestehende vertikale Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben als Folge vertikaler Segregation.“ (OP 2007: S. 30).

4.2 Direkte Beiträge der Aktionen zum Querschnittsziel Chancengleichheit auf der Indikatorebene

Der jährliche Durchführungsbericht (JDB) zum Operationellen Programm Thüringen, der Auskunft über die Umsetzung und Zielerreichung gibt, enthält auch Angaben zur Frage, inwieweit die Querschnittsziele mit den durchgeführten Maßnahmen aus Sicht der Projektträger verfolgt und erreicht werden. Daran schließt nun die Analyse der im vorigen Kapitel näher erläuterten Aktionen auf der Ebene der Indikatoren an. Dazu werden die Zielvorgaben, die im Rahmen der Entwicklungsstrategie definiert sind, mit den Daten des Monitoringsystems zusammengeführt.

Bei der Interpretation ist zu beachten, dass die Aussagen der Projektträger keinesfalls anhand der quantitativen Indikatoren verifiziert werden können. Der Komplexität der Umsetzung der Strategie des Gender-Mainstreaming im Operationellen Programm kann vielmehr nur die Zusammenschau der Erfahrungen der an der Umsetzung Beteiligten und die standardisierten Kennzahlen auf der Ebene des Gesamtprogramms gerecht werden.

Die Ergebnisdaten der in den Aktionen bisher geförderten Projekten werden anhand der Indikatoren den Aktionen und spezifischen Zielgruppen zugeordnet, die gemäß dem Operationellen Programm im Rahmen des Querschnittsziels erreicht werden sollen. Die wichtigste Aktion ist erwartungsgemäß in der Prioritätsachse C zu finden, entlang derer sich eine Reihe von Projekten finden, die Frauen zielgruppenspezifisch ansprechen. Darüber hinaus liefern die Aktionen der Prioritätsachsen A und B relevante Beiträge. Auch eine nach Geschlecht differenzierte Auswertung und die Vorgabe von Quotenzielen kann die Auswahl von Aktionen anhand der Indikatoren begründen.

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich (sofern nicht anders angegeben) auf die im Rahmen der Projekte erreichten Personen bzw. Teilnehmenden. Für die Tabellen gelten folgende Erläuterungen:

- *Indikatoren*
Ergebnis- und Outputindikatoren
- *Soll 2007 bis 2013*
Ergebnis- und Outputziele für die Förderperiode gemäß dem Operationellen Programm 2007

- *Ist 2010*
Werte aus dem Monitoringsystem (ESF-DATA) mit Stichtag 30.06.2010: prozentuale Anteile oder Zahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) in Projekten, Netzwerken, Bündnissen oder durchgeführten Maßnahmen

4.2.1 Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Tabelle 5: Querschnittsrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse A

Aktion	Indikator	Ist 2010	Soll 2007 bis 2013
A.1	Teilnehmende berufsbegleitender Qualifizierungen davon weiblich Frauenanteil	16.533 5.468 33 %	35.000 16.000 46 %
	Teilnehmende berufsbegleitender Qualifizierungen für Ältere davon weiblich Frauenanteil	10.771 4.803 40 %	12.000 5.300 44 %
	Abdeckungsquote an älteren Erwerbstätigen davon weiblich Frauenanteil	0,26 % (2008) k. A. k. A.	10 % k. A. k. A.

Datenquelle: ESF-DATA, eigene Berechnungen

Spezifisches Ziel 1: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Aktion A.1: berufsbegleitende Qualifizierung; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Zielgruppe nach Querschnittsziel: weibliche Beschäftigte und Personalverantwortliche

In den letzten Jahren hat der Anteil von Frauen, die an berufsbegleitenden Qualifizierungen teilnehmen, weiter zugenommen. Allerdings wird an den vorliegenden Zahlen deutlich, dass in den berufsbegleitenden Qualifizierungen bisher der Zielwert von 16.000 Teilnehmerinnen noch nicht erreicht wurde. Der Zielwert bei den berufsbegleitenden Qualifizierungen für Ältere ist mit 40 Prozent Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmenden fast erreicht. Lediglich die Abdeckungsquote an älteren Erwerbstätigen bleibt weit hinter den Zielformulierungen zurück, da im Jahr 2008 erst 0,26 Prozent Abdeckungsquote erreicht wurden, im Gegensatz zu der formulierten Zielquote von zehn Prozent.

Die Wirkung der spezifischen Projekte zur Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und der Mitarbeiterinnen in Thüringer Unternehmen können über diese Indikatoren bisher nicht ausgewertet werden. Differenziert zu untersuchen wäre hier beispielsweise der Anteil der Teilnehmenden, die im Anschluss beruflich aufsteigen. Dies könnte zum Beispiel durch eine stichprobenartige Verbleibserfassung in Form einer quantitativen Befragung erfolgen.

4.2.2 Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Tabelle 6: Querschnitt-relevante Indikatoren auf der Prioritätsachse B

Aktion	Indikator	Ist 2010	Soll 2007 bis 2013
B.2	Qualifizierungseintritte zur Verbesserung der Ausbildungsqualität	69.342	140.000
	davon Frauen	15.275	35.000
	Frauenanteil	22 %	25 %
	Eintritte in Angebote schulischer/beruflicher Orientierung	90.535	70.000
	davon Frauen	43.843	32.000
	Frauenanteil	48 %	46 %

Datenquelle: ESF-DATA, eigene Berechnungen

Spezifisches Ziel 2: konkrete Beiträge zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit nicht arbeitsloser Zielgruppen; Weiterentwicklung von Berufsbildern und Konzepten der Aus- und Weiterbildung

Aktion B.3: Förderung des Humankapitals in Forschung und Innovation sowie der Netzwerktätigkeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen

Zielgruppe nach Querschnittsziel: weibliches FuE-Personal in Thüringer Unternehmen

Aktion B.2: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Verbesserung der Berufswahlkompetenzen

Zielgruppe nach Querschnittsziel: benachteiligte Personen, Unternehmen und Mitarbeiter

Da in der Aktion B.3 bisher keine Projekte mit Chancengleichheitsbezug stattgefunden haben, werden an dieser Stelle die Ziele und Indikatoren der Aktion B.2 herangezogen, in der ein großer Anteil der Projekte den expliziten Bezug zum Thema Chancengleichheit im Monitoring auswies, obwohl dieser im Operationellen Programm nicht direkt genannt wurde.

Bei den Qualifizierungseintritten zur Verbesserung der Ausbildungsqualität sollten als Zielwert 25 Prozent Frauenanteil angesprochen werden. Dies ist mit einem bisherigen Anteil von 22 Prozent fast gelungen. Allerdings wurde bisher lediglich die Hälfte der geplanten Teilnehmenden erreicht. Nach der Hälfte der Förderperiode deutet dieser Wert auf eine gute Zielerreichung hin.

Bei den Eintritten in Angebote schulischer und beruflicher Orientierung wird hingegen der angegebene Gesamtzielwert schon jetzt um mehr als 20.000 Teilnehmende überschritten, wobei der Frauenanteil nahezu äquivalent mit dem Zielwert ist. Hier ist aus Sicht der Evaluation eine Anpassung des Zielwerts nach unten notwendig.

4.2.3 Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit

Tabelle 7: Querschnittsrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse C

	Indikator	Ist 2010	Soll 2007 bis 2013
C.3	Qualifizierungseintritte	4.276	15.000
	Eintritte von jungen Frauen (U25)	425	2.500
	Eintritte von jungen Männern	k. A.	k. A.
	Frauenerwerbstätigenquote ¹⁸	65,6 % (2009)	59,4 %
	Frauenanteil in Führungspositionen ¹⁹	17,39 % (2009)	k. A.
(C.2)	Geförderte Gründungen	1.972	5.000
	davon Frauen	928	2.500
	Frauenanteil	47 %	50 %

Datenquelle: ESF-DATA, eigene Berechnungen

¹EUROSTAT Regionalstatistiken 2009

²dpa RegioData/databyte GmbH, Thüringen 2009

Spezifisches Ziel 3: Verbesserung des Zugangs zu Bildungsangeboten, Abbau familiär und geschlechtsbedingter Hürden am Arbeitsmarkt

Aktion C.3: Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Zielgruppe nach Querschnittsziel: (junge) Frauen und Männer mit Familienaufgaben

Bei näherer Betrachtung der Aktion C.3 wird auf den ersten Blick deutlich, dass der Zielwert für die Frauenerwerbstätigenquote bisher sehr niedrig angesetzt war und damit bis zum Stichtag deutlich überschritten wurde, indem der Wert 2009 bereits mit 65,6 Prozent weit über dem anvisierten Zielwert von 59,4 Prozent lag. Gleichzeitig wird deutlich, dass weitere, qualifizierende Indikatoren wie die Teilzeitquote oder die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht herangezogen werden.

Circa ein Drittel des Zielwerts für die Qualifizierungseintritte wurde erreicht (4.276 Qualifizierungseintritte gegenüber einem Zielwert von 15.000). Ausgewiesen werden darüber hinaus allerdings die Qualifizierungseintritte junger Frauen unter 25, die mit 425 weniger als 20 Prozent des Zielwertes erreichen.

Die Umsetzungsergebnisse in Bezug auf einen weiteren chancengleichheitsrelevanten Indikator der Achse C, nämlich den Frauenanteil an den geförderten Gründungen, sind ebenfalls positiv zu bewerten. Hier wurden ca. die Hälfte der geförderten Gründungen von Frauen getätigt, was mit

¹⁸ EUROSTAT Regionalstatistiken 2009: Auch wenn im OP von der Frauenerwerbsquote gesprochen wird, gehen wir davon aus, dass der Indikator Frauenerwerbstätigenquote gemeint ist. Erwerbsquoten stellen den Anteil der Erwerbsbevölkerung, Erwerbstätige und Erwerbslose, an der Gesamtbevölkerung dar. Die Erwerbstätigenquote beschreibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung. Der im Operationellen Programm genannte Basiswert und die Fortschreibung im JDB 2009 entsprechen den Werten für die Frauenerwerbstätigenquote in den jeweiligen Jahren.

¹⁹ dpa RegioData/databyte GmbH, Thüringen 2009.

dem Zielwert korrespondiert. Insgesamt liegen die geförderten Gründungen mit den bisher erreichten 20 Prozent des Zielwertes hinter den angestrebten Ergebnissen zurück.

4.3 Direkte Beiträge der Projekte zum Querschnittsziel Chancengleichheit auf qualitativer Ebene

Das Monitoringsystem (ESF-DATA) zum Operationellen Programm des Freistaats Thüringen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand und den Grad der Zielerreichung. Darüber hinaus wird bei bestimmten Förderrichtlinien in der Antragsphase der zu erwartende qualitative Beitrag zum Querschnittsziel der Chancengleichheit auf Projektebene erfasst. Diese Erhebung ist eine Neuerung gegenüber der Förderperiode 2000 bis 2006, in der lediglich eine Einordnung in die Dreierskala nach Anhang IV der Finanzkontrollverordnung vorgenommen wurde²⁰. Für die jetzige Förderperiode ist die Erfassung des Beitrags der einzelnen Projekte zum Querschnittsziel Chancengleichheit nur bei Richtlinien der Projektförderung vorgesehen, bei denen die Träger flexible Ausgestaltungsmöglichkeiten für die einzelnen Projekte haben.

Abbildung 4: Projektweise Erfassung der Beiträge zum Querschnittsziel Chancengleichheit

Richtlinie	Projektweise Erfassung Beitrag Querschnittsziel „Chancengleichheit“
Berufliche Integration	Ja
Einstellungszuschüsse	Nein
Existenzgründerrichtlinien	Nein
Strukturwirksame Beschäftigungsprojekte	Für einen Teil der Fördergegenstände (soziale Dienste, Jugendhilfe, Breitensport und freie Kulturarbeit)
Ausbildungsrichtlinie	Nein
Weiterbildungsrichtlinie	Ja
Beratungsrichtlinie	Nur für den Fördergegenstand Netzwerkförderung
Berufsvorbereitung	Ja
Thüringenjahr	Nein
Forschung und Entwicklung	Nein
Zukunftsinitiative Lehrstellen 2005, 2006, 2007, 2008, 2009	Nein
Transnationale Projekte auf Basis Handbuch Transnationale Aktivitäten	Ja
Unternehmer- und Fachkräfteservice	Ja

Eigene Darstellung nach: IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH, Wolfgang Jaedicke

In Abbildung 4 wird deutlich, dass nur für einen Teil der Richtlinien definiert wurde, ihren Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit zusätzlich über einen separaten Fragebogen zu erfassen. Die bestehende Übersicht wurde mit dem Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik entwickelt. Aus dieser geht hervor, dass die zusätzliche Erfassung nicht im Bereich der Individualförderung (Förderung einzelner Unternehmen oder Existenzgründer/-innen) und nicht im Bereich stark standardisierter Projektförderung (vor allem im Bereich der Ausbildungsförderung) zum Einsatz kommt. Bei diesen Richtlinien wird sich das Monitoring zum Querschnittsziel "Chancengleichheit" im Wesentlichen auf die geschlechtsdifferenzierte Auswertung der Output- und Ergebnisindikatoren konzentrieren.

Unabhängig von den Ergebnissen wäre aus der Sicht von Rambøll Management Consulting eine Darstellung aller Richtlinien wünschenswert, um auf der einen Seite dem vertikalen Anspruch der Querschnittsziele gerecht zu werden und um den bestehenden Chancengleichheitsbezug von weiteren Richtlinien (z. B. Thüringenjahr) quantitativ abbilden zu können.

²⁰ Wolfgang Jaedicke, IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH: Erfassung des Beitrags der Projekte zu den Querschnittszielen „Chancengleichheit“ und „Nachhaltigkeit/Umwelt“ im ESF-Monitoring in der Förderperiode 2007 bis 2013

Die Richtlinien, für die dieser Fragebogen ausgefüllt werden muss, umfassen knapp ein Fünftel (19 Prozent) der Projekte; für diese liegen somit Angaben über ihren Bezug zur Chancengleichheit vor. Die Auswertung der gemachten Angaben zeigt, dass insgesamt ein Drittel (32 Prozent) aller Projekte, die eine Selbsteinschätzung bezüglich ihres Chancengleichheitsbezugs abgegeben haben, sich als „chancengleichheitsfördernd“ klassifizieren lässt. Die Angaben der verbleibenden 63 (mathematisch wären es 68) Prozent werden als „chancengleichheitsneutral“ eingestuft.

In Bezug auf die Verteilung der Gesamtmittel wird in Tabelle 8 deutlich, dass 45 Prozent der bewilligten Gesamtmittel den Richtlinien zugeordnet sind, in denen der qualifizierte Beitrag zur Chancengleichheit nicht separat abgefragt wird. 25 Prozent der Gesamtmittel wurden für Projekte bewilligt, die in den qualifizierenden Angaben verdeutlicht haben, dass Chancengleichheit für das Projekt wichtig ist bzw. im Vordergrund steht. Projekte, für die Chancengleichheit keine Rolle spielt, umfassen knapp ein Drittel der bewilligten Gesamtmittel.

Tabelle 8: Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten in Bezug auf die Gesamtmittel

Gesamtmittel				
Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten	bewilligt		Ausgezahlt	
	Euro	%	Euro	%
Chancengleichheit steht im Vordergrund	15.413.431	5	10.445.332	3
Chancengleichheit ist wichtig	62.082.805	20	40.797.339	13
Chancengleichheit spielt keine Rolle	91.448.027	30	61.759.813	20
keine Angaben	140.686.225	45	99.690.021	32
Gesamt	309.630.488	100	212.692.505	69

Die Projekte, die keine Angabe gemacht haben befinden sich zum Großteil in den Richtlinien in denen der qualifizierte Beitrag nicht abgefragt wird.

Quelle: ESF-DATA

Nach den Richtlinien differenziert, werden in der folgenden Tabelle 9 die Projekte der Richtlinien Weiterbildung und Integration auf ihren Beitrag zur Chancengleichheit geprüft, da diese als besonders chancengleichheitsrelevant identifiziert wurden. In beiden Richtlinien sind die Projekte dazu verpflichtet, qualifizierte Angaben bezüglich der Chancengleichheitsthematik zu machen. Knapp die Hälfte der bewilligten Fördermittel kommt Projekten zu (Weiterbildungsrichtlinie 49 Prozent, Integrationsrichtlinie 53 Prozent), für die Chancengleichheit nach den eigenen Angaben keine Rolle spielt. Dies sind 140 Projekte der Weiterbildungsrichtlinie und 196 in der Integrationsrichtlinie. Der Kategorie „Chancengleichheit ist wichtig“ können in der Weiterbildungsrichtlinie 44 Prozent der bewilligten Fördermittel (für 101 Projekte) zugerechnet werden, in der Integrationsrichtlinie erhalten 162 Projekte 31 Prozent der bewilligten Fördermittel. Dies bedeutet, dass die geförderten Projekte ihren Bezug zur Chancengleichheit von Frauen und Männern als wichtiges, allerdings nicht vordergründiges Ziel, bezeichnen. Die 14 Projekte in der Weiterbildungsrichtlinie, für die Chancengleichheit im Vordergrund ihres Vorhabens steht, erhalten sieben Prozent der bewilligten Fördermittel. Dieser Anteil an den bewilligten Fördermitteln für Projekte, die einen „besonders chancengleichheitsfördernden“ Ansatz verfolgen, ist verglichen mit der Verteilung der Fördermittel innerhalb der Integrationsrichtlinie gering. Hier lassen sich 16 Prozent der bewilligten Fördermittel den 81 Projekten dieser Kategorie zu ordnen.

Tabelle 9: Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten in den Richtlinien

Anzahl der Projekte/bewilligte Fördermittel in Euro/prozentualer Anteil an der Richtlinie						
Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten	Weiterbildungsrichtlinie			Integrationsrichtlinie		
	Anzahl	Euro	%	Anzahl	Euro	%
Chancengleichheit steht im Vordergrund	14	1.354.068	7	81	13.397.303	16
Chancengleichheit ist wichtig	101	8.850.779	44	162	25.078.880	31
Chancengleichheit spielt keine Rolle	140	9.665.399	49	196	43.541.411	53
Gesamt	255	19.870.246	100	439	82.017.594	100

Quelle: ESF-DATA

Im Operationellen Programm wird insbesondere in der Aktion A.1 „Berufsbegleitende Qualifizierung; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen“ und in der Aktion C.3 „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern/Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auf die nötige Relevanz des Aspektes der Chancengleichheit im Vorhaben verwiesen. Knapp 70 Prozent der bewilligten Fördermittel auf Aktionsebene A.1, erhalten 126 Projekte die den Stellenwert der Chancengleichheit in ihrem Vorhaben angegeben haben und den Aspekt der Chancengleichheit im Vordergrund ihre Projektes verorten (zehn Prozent) bzw. der Chancengleichheit eine besondere Wichtigkeit zusprechen (61 Prozent). Den thematischen Schwerpunkt bildet hierbei die Erhöhung der Aufstiegschancen von Frauen bzw. die Steigerung des Frauenanteils an den Führungskräften.

Tabelle 10: Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten in den Aktionen

Anzahl der Projekte und bewilligte Fördermittel in Euro/prozentualer Anteil an der Aktion						
Stellenwert der Chancengleichheit in den Projekten	Aktion A.1			Aktion C.3		
	Anzahl	Euro	%	Anzahl	Euro	%
Chancengleichheit steht im Vordergrund	22	2.536.935	10	57	8.498.366	77
Chancengleichheit ist wichtig	104	15.302.690	61	17	2.469.627	23
Chancengleichheit spielt keine Rolle	131	7.260.757	29	0	0	0
Gesamt	257	25.100.382	100	74	10.967.993	100

Insgesamt finden 23 Prozent der Projekte in der Aktion A.1 in Richtlinien statt, in denen der qualifizierte Beitrag nicht abgefragt wird.

Quelle: ESF-DATA

In der Aktion C.3 befinden sich, wie die Konzeption der Aktion bereits vermuten lässt, keine „chancengleichheitsneutralen“ Projekte. Alle 74 Projekte, die in der Aktion C.3 gefördert werden, ordnen sich den Kategorien „Chancengleichheit steht im Vordergrund“ (57 Projekte erhalten hier 77 Prozent der bewilligten Fördermittel) bzw. „Chancengleichheit ist wichtig“ (17 Projekte erhalten hier 23 Prozent der bewilligten Fördermittel) zu. Die Projekte der Aktion C.3 widmen sich vornehmlich der Unterstützung der Rückkehr in Beruf und Erwerbstätigkeit nach Kindererziehung oder Betreuung von Angehörigen und sind größtenteils auf die spezifische Förderung von Frauen ausgerichtet. Die im Operationellen Programm angesprochene Korrespondenz der Zielsetzungen der Aktion B.2 „Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Verbesserung der Berufswahl-

kompetenzen“ mit dem Querschnittsziel der Chancengleichheit bestätigt sich darin, dass zwei Drittel der Fördermittel für Projekte bewilligt wurden, die als mindestens „chancengleichheitsfördernd“ eingestuft werden. Dem gegenüber steht die Aktion B.3 „Förderung des Humankapitals in Forschung und Innovation sowie der Netzwerktätigkeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen“, die explizit auf die Beachtung der gesonderten Situation von Frauen und Müttern im Kontext der Zielumsetzung hinweist, auf Projektebene jedoch keine chancengleichheitsspezifische Differenzierung aufführt.

In einer zweiten Abfrage werden die Projekte, die ihr Angebot als besonders relevant oder teilweise relevant für das Thema Chancengleichheit klassifiziert haben, gebeten, das Thema zu spezifizieren auf die sich ihr Angebot schwerpunktmäßig bezieht. In der Tabelle 11 werden eindeutige Schwerpunkte wie der „Abbau geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufswahlmuster“ und die „Bekämpfung der Ausgrenzung arbeitsloser Frauen aus dem Arbeitsmarkt“ deutlich. Die „Erhöhung der Aufstiegschancen von Frauen/Steigerung des Frauenanteils an den Führungskräften“ wird lediglich von sechs Projekten als Schwerpunkt genannt, die „Unterstützung der Rückkehr in Beruf und Erwerbstätigkeit nach Kindererziehung/Betreuung von Angehörigen“ von einem Projekt in der erfassten Förderperiode.

Tabelle 11: Thematische Ausrichtung der Projekte mit Chancengleichheitsbezug

Thematische Ausrichtung der Projekte mit Chancengleichheitsbezug		
Thema	Anzahl	prozentualer Anteil an den Projekten mit Chancengleichheitsbezug
Abbau geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufswahlmuster	290	40 %
Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen durch Familien entlastende Dienste	11	2 %
Bekämpfung der Ausgrenzung arbeitsloser Frauen aus dem Arbeitsmarkt	226	31 %
Erhöhung der Aufstiegschancen von Frauen/Steigerung des Frauenanteils an den Führungskräften	78	11 %
Unterstützung der Rückkehr in Beruf und Erwerbstätigkeit nach Kindererziehung/Betreuung von Angehörigen	1	< 1 %
Unterstützung familienfreundlicher Formen der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	55	8 %
Verstärkte Beteiligung von Frauen an der Unternehmensgründung	26	4 %
Erhöhung der Aufstiegschancen von Frauen/Steigerung des Frauenanteils an den Führungskräften	6	1 %
Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ('Work Life Balance')	26	4 %
Gesamt	719	100 %

Quelle: ESF-DATA

In einer dritten Abfrage werden die Projekte, die ihr Angebot als besonders relevant oder teilweise relevant für das Thema Chancengleichheit klassifiziert haben, gebeten, die Zielgruppe bzw. die Art ihres Angebotes zu spezifizieren. In der Tabelle 12 wird deutlich, dass 77 Prozent der Projekte sich sowohl an Frauen als auch an Männer wenden und sich ein kleinerer Teil spezifisch an Frauen richtet (11 Prozent). Es wird auch deutlich, dass es sich jedoch in keinem Fall um eine spezifische Förderung von Männern handelt. Darüber hinaus ordnen acht Prozent der Projekte ihr Angebot dem Themenfeld „Beratung, Sensibilisierung, Information“ zu und zwei Prozent dem Themenfeld „Verbesserung der Strukturen und Systeme“.

Tabelle 12: Zielgruppe/Schwerpunktthema der Projekte mit Chancengleichheitsbezug

Art der Projekte mit Chancengleichheitsbezug		
Art	Anzahl	Prozentualer Anteil an den Projekten mit Chancengleichheitsbezug
Beratung, Sensibilisierung, Information	60	8 %
Förderung von Personen	554	77 %
spezifische Förderung von Frauen	80	11 %
spezifische Förderung von Männern	0	< 1 %
Verbesserung der Strukturen & Systeme	17	2 %
sonstiges	8	1 %
Gesamt	719	100 %

Quelle: ESF-DATA

4.4 Perspektiven der Umsetzung und Wirkung von Chancengleichheit und Gender-Mainstreaming im Operationellen Programm Thüringen

Vor dem Hintergrund der Einschränkungen, denen die vorliegenden quantitativen und qualitativen Daten unterliegen, erscheint es angebracht, die auf der Indikatorebene dargestellten Ergebnisse nicht vorrangig im Sinne einer nachgewiesenen Wirksamkeit der Aktionen in Bezug auf die Querschnittsziele zu interpretieren, zumal hier noch eine Reihe weiterer Faktoren eine Rolle spielt, wie etwa die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bzw. weitere sozialpolitische Interventionen außerhalb des ESF.

Im Hinblick auf die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt profitiert das Operationelle Programm Thüringens von der überdurchschnittlich ausgeprägten Erwerbsbeteiligung dieser Zielgruppe. Zum Stichtag führte dies zu beinahe ausgeglichenen Beschäftigungsanteilen von Männern und Frauen und dient damit als ein erster Indikator für einen geschlechtergerechten Zugang zum Arbeitsmarkt. Der bisherige Indikator – die Frauenerwerbstätigenquote – bietet allerdings nur einen unzureichenden Wert zum Thema Frauenerwerbstätigkeit. Weitere qualifizierende Indikatoren, wie z. B. der Anteil an Teilzeitbeschäftigung, die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern und der Anteil an Führungspositionen, sollte in der weiteren Förderperiode zur näheren Erläuterung des Gesamtwertes hinzugezogen werden.

Im Hinblick auf die zuvor aufgestellte Systematik des Gender-Mainstreamings lässt sich feststellen, dass die Aktionen entlang der Prioritätsachsen A, B und C, die dazu geeignet sind, das Beschäftigungsniveau von Frauen auf dem gegenwärtig hohen Stand zu halten, einen Beitrag zur spezifischen Verankerung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt auf der horizontalen Ebene leisten.

Darüber hinaus wurde die Prioritätsachse C „Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit“ bzw. dort die spezifische Aktion zur „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ eingerichtet und mit ca. fünf Prozent der verfügbaren finanziellen ESF-Mittel ausgestattet. Die Aktion C.3 leistet, ebenso wie Aktion A.1 (Fördergegenstand „Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Weiterbildung und zu Führungspositionen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf („chancengleichheitsspezifische Maßnahmen“)“ (WAF)), einen eindeutigen Beitrag auf vertikaler Ebene, indem sie hauptsächlich Frauen fördert. Jedoch wurden beispielsweise die Mittel der Aktion C.3 bisher nur unzureichend eingesetzt, indem weniger als ein Drittel (ca. 11 Millionen Euro) der geplanten Mittel (35 Millionen Euro) bis zum Stand der Datenerhebung bewilligt wurden. Dies deutet unter anderem darauf hin,

dass die Aktionen bisher noch nicht ausreichend beworben wurden. Zwar wurden 68 Prozent der bewilligten Mittel bereits abgerufen, allerdings wurde damit nur ein geringer Teil der geplanten Teilnehmenden erreicht.

Damit traf das Operationelle Programm Thüringens die richtige Wahl mit der Entscheidung für die genannten beiden Schwerpunkte, indem Gender-Mainstreaming zunächst handlungsorientiert und spezifisch-pragmatisch implementiert und umgesetzt wird. Die entsprechenden Aktionen können aber darüber hinaus auch strategisch-zielorientiert wirksam werden, wenn die weibliche Beteiligung in beruflichen Bildungsmaßnahmen dazu führt, dass der Zugang von Frauen zu Berufen verbessert wird, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

Gleichzeitig wird deutlich, dass die pragmatische Perspektive immer noch sehr stark in Projekten der Frauenförderung verhaftet ist und damit unter anderem ein eher rollenstereotypes Bild der Frau und Mutter in den Mittelpunkt rückt, gerade wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Auf der einen Seite sind Projekte der Frauenförderung richtig und wichtig, um Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und strukturelle Barrieren abzubauen. Auf der anderen Seite sollten in den kommenden Jahren strukturelle Benachteiligungen von Männern, beispielsweise die Herausforderungen in der Förderung jugendlicher Benachteiligter, stärker in den Blick genommen und unter Chancengleichheitsaspekten betrachtet werden. Darüber hinaus sollten gerade auch Väter angesprochen und unterstützt werden, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sensibilisierung von Unternehmen geht.

Eine Kehrseite der hohen Beschäftigung von Frauen ist ihre Überrepräsentanz in einkommensergänzenden Transferleistungen, die auf immer noch weiterbestehende Benachteiligungen hinsichtlich der Berufswahl, der beruflichen Positionen sowie aufgrund der durch Teilzeitmodelle geprägten Arbeitszeiten hinweist und damit zusätzliche strategische Interventionen auf der vertikalen Ebene erfordert. Diese Interventionen werden zwar mit der Weiterbildungsrichtlinie, in der Personalverantwortliche für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sensibilisiert, sind bisher aber noch nicht vollständig umgesetzt. Beratungen oder Coachings zur Sensibilisierung der Arbeitgeberseite für eine geschlechtergerechte Personalpolitik sind hier das geeignete Instrument und sollten auch weiterhin im Operationellen Programm gefördert und stärker beworben werden.

Hinsichtlich der realisierten Chancengleichheit der Geschlechter ist im Rahmen des Operationellen Programms des Freistaats Thüringen darauf zu achten, wie sich die Weiterqualifizierung von Frauen für leitende Funktionen im Bereich Forschung und Innovation im Rahmen der Aktion B.3 im Laufe der Förderperiode auf den Eintritt von Frauen in Führungspositionen auswirkt. Bisher wurde hier noch kein Projekt mit der Zielgruppe Frauen oder explizitem Chancengleichheitsbezug durchgeführt. Hier besteht in strategischer Hinsicht noch erheblicher Handlungsbedarf.

Tabelle 13: Stärken und Schwächen der Implementierung und bisherigen Zielerreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Operationellen Programm Thüringen

Chancengleichheit von Frauen und Männern	
Stärken	Schwächen
Guter Arbeitsmarktzugang von Frauen	Ungleichheit von Frauen bezüglich der Erwerbseinkommen und der Beschäftigungsverhältnisse
Vielfältige Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Müttern im Operationellen Programm	Geschlechterspezifische Förderung ist im Regelfall Frauenförderung
Allgemeine Weiterbildungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalverantwortliche	Frauen sind in Führungspositionen der Wirtschaft weiterhin unterrepräsentiert
Überdurchschnittlich gute Kinderbetreuungssituation/zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen durch den ESF	Keine unternehmensspezifischen Beratungen zur Sensibilisierung von Entscheidern für die Problemlagen von Frauen oder die Förderung der Einstellung von Frauen
Differenzierte Abbildung der Beiträge zum Querschnittsziel Chancengleichheit	

5. QUALITATIVE ANALYSEN/ERGEBNISSE DER FÖRDERUNG

Im folgenden Abschnitt werden anhand von zwei Projektfallstudien konkrete Ergebnisse und Wirkungen des Operationellen Programms in Bezug auf das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern dargestellt. Die Projekte der Fallstudien wurden in Abstimmung mit der Auftraggeberin ausgewählt, da sie am ESF-Wettbewerb „Innovative Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Thüringen“ teilnahmen und durch ihre innovativen Konzepte bzw. ihre individuelle Zielgruppe besonders interessant erscheinen. Darüber hinaus decken sie die beiden inhaltlichen Schwerpunkte dieser Fachstudie, die individuelle, pragmatische Chancengleichheit auf der einen Seite sowie die strategisch-zielorientierte Chancengleichheit auf der anderen Seite ab.

5.1 Fallstudie 1: BVU-Famwork/Familienschule

Ausgangslage

Nach einer stetigen Verbesserung in den letzten Monaten liegt die Arbeitslosenquote in Nordhausen im November 2010 bei neun Prozent (12 Prozent im November 2009). Im umliegenden Kyffhäuserkreis liegt die Arbeitslosenquote bei 11,8 Prozent. Der Anteil an arbeitslosen Frauen und Männern ist nahezu gleich, wobei ein etwas höherer Anteil bei den jungen Männern bzw. den älteren Frauen vorliegt. Gerade die Langzeitarbeitslosenzahlen sind in den letzten Monaten sehr stark zurückgegangen, ebenso haben Frauen besser zurück in den Beruf finden können als Männer.

Im Allgemeinen stellt jedoch die sehr hohe Abwanderung, besonders von jungen Frauen, eine besondere Herausforderung dar. In den letzten Jahren fand darüber hinaus ein hoher Arbeitsplatzabbau statt, wodurch die Abwanderung weiter verstärkt wurde. Dies hatte wiederum einen direkten Einfluss auf die Überalterung. Neben diesen schwierigen Rahmenbedingungen ist die Region zusätzlich durch „wendebedingte“ Langzeitarbeitslosigkeit geprägt. Vom Arbeitsplatzabbau waren und sind sowohl Männer als auch Frauen betroffen, allerdings finden Männer eher qualifizierungsfremde Beschäftigung, während besonders viele der älteren Frauen arbeitslos bleiben. Die fehlende Infrastruktur kommt hier erschwerend hinzu.

Im Durchschnitt gibt es nur einen geringen Migrantenanteil in der Bevölkerung Nordhausens, allerdings sind diese besonders schlecht integriert, da es kaum Integrationsangebote oder Initiativen vor Ort für diese Zielgruppe gibt.

Um die bestehenden Barrieren und Hürden auf dem Arbeitsmarkt besonders für langzeitarbeitslose Frauen und Männer abzubauen, wurde das Projekt FamWork initiiert. Das Projekt wurde von der **ifw – Günter-Köhler-Institut für Fügetechnik und Werkstoffprüfung GmbH** für die Modellregion Ostthüringen und von der **BVU Bildungs-, Vermittlungs-, Unternehmensberatungs-GmbH** für die Modellregion Nordthüringen in einem Projektverbund durchgeführt. Ziel ist die Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung und die nachhaltige soziale und berufliche Eingliederung von Benachteiligten durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.

Konzeptionelle Gestaltung des Projekts

Die **BVU Bildungs-, Vermittlungs-, Unternehmensberatungs-GmbH** arbeitet seit vielen Jahren als Bildungsunternehmen in Thüringen und Sachsen-Anhalt mit der Aufgabe, umfangreiche Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepte in Nordhausen umzusetzen. In Sachsen-Anhalt wurde ein Modellprojekt mit dem dortigen Sozialministerium zum Thema Familie und Beruf durchgeführt. Darüber hinaus ist die BVU Gründungsmitglied der Initiative für Familien in Sachsen-Anhalt und als eines der ersten Unternehmen in Sachsen-Anhalt von der Hertiestiftung als familienfreundliches Unternehmen auditiert. Die ifw und die BVU sind besonders ESF-erfahrene Träger und kennen sich in ihrem Handlungsfeld gut aus. In den vergangenen Jahren wurden regelmäßig ESF-Projekte bei der BVU durchgeführt und das Konzept Familienschule nach

und nach entwickelt. Am Ideenwettbewerb nahm die BVU mit mehreren Ideen teil und legte sich dann bei den Beratungsgesprächen mit der GFAW in Thüringen auf die Familienschule fest.

Im Rahmen des Projekts **FamWork/Familienschule** sollen gezielte Bildungsangebote initiiert und durchgeführt werden, die auf die komplexen Problemlagen von Familien eingehen. Mithilfe modular aufgebauter Qualifizierungsangebote werden sozial benachteiligte Familien sowie weniger bildungsgewohnte Eltern angeregt, ihre Kompetenzen gezielt zu erweitern oder zu vertiefen.

Die **Kernzielgruppe** sind aktuell ALG II-Empfängerinnen und -Empfänger, womit der Schwerpunkt des Projekts im Bereich der besonders niedrigschwelligen Angebote liegt. In der Konzeptphase hat der Träger einen größeren Schwerpunkt auf die Unternehmenskontakte und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt, da die eigentliche Stärke des Trägers die guten Kontakte zu Unternehmen sind und der Träger diese Stärke für das Projekt nutzen wollte.

Die Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH brachte sich an verschiedenen Punkten in das Konzept ein und veränderte damit die ursprüngliche Idee etwas. Darüber hinaus sollen auch berufstätige Mütter und Väter angesprochen werden. Bisher gibt es keine direkten Teilnahmebeschränkungen, allerdings gibt es zielgruppenbeschränkte Kurse:

- Für **ALG II-Empfängerinnen und Empfänger** besteht in den von der BVU angebotenen Kursen die Chance, sich neu zu qualifizieren und durch die Unternehmenskontakte des Trägers einen ersten Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern aufzubauen. Hierbei gilt es auch durch die Kursteilnahme bestimmte Verhaltensmuster zu durchbrechen und Ängste abzubauen. Dabei soll das zum Teil noch vorherrschende innerfamiliäre Rollenbild der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung aufgebrochen werden.
- Für **Berufstätige** gibt es Angebote, die sie unterstützen, ihre Ressourcen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu aktivieren. Hier liegt der Fokus besonders auf alleinerziehenden Müttern und Vätern. Weiterhin ausschlaggebend für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist darüber hinaus, die Unternehmensstrukturen soweit anzupassen, dass diese auch gewährleistet werden kann. Hierzu sollen konkrete Vorschläge der Erleichterungen oder Arbeitszeitmodelle erarbeitet werden. In Begleitung der BVU sollen diese anschließend in den Arbeitsalltag integriert werden.
- Für **Migrantinnen und Migranten** steht der Mehrwert, Deutsch zu sprechen, deutsche Mitbürgerinnen und Mitbürger kennenzulernen und mehr Informationen über das Leben in Deutschland zu erhalten, im Fokus. Sie bekommen Hilfestellung bei ihren Bewerbungen, mit Miet- oder Arbeitsverträgen und Erläuterungen zu weiteren beruflichen oder juristischen Aspekten, die sich von ihrem Heimatland unterscheiden. Für die Zielgruppe der Migrantinnen gab es bereits eine reine Frauengruppe, um kulturell geprägte Vorbehalte im Vorfeld zu vermeiden.
- Eine während des Projekts neu etablierte Zielgruppe sind die **alleinerziehenden Männer**, für die es bisher zu wenige Angebote vor Ort gibt.

Die Handlungsschwerpunkte des Projekts ergeben sich auch durch **Erfahrungen**, die die BVU bereits in anderen Projekten mit der Schwerpunktsetzung Arbeitsmarkt sammeln konnte. Die Inhalte der Projekte werden niedrigschwellig gestaltet, um allen Interessierten die Teilnahme zu ermöglichen. Außerdem soll dadurch das Interesse für weitere anspruchsvollere Kurse geweckt werden. Es gibt Angebote, um den Zugang zur Arbeitswelt zu schaffen, wie Berufswegeplanung, Zeit- und Stressmanagement, Vermittlung von Lösungsansätzen für persönliche Probleme, Erziehungsprobleme etc. Der Träger beschreibt einen wichtigen Aspekt der erfolgreichen Umsetzung darin, dass die Besonderheiten jeder Gruppe berücksichtigt werden und jedem Teilnehmenden eine „Wohlfühlatmosphäre“ ermöglicht wird, wie z. B. der Verzicht auf männliche Dozenten in der Migrantinnen-Gruppe. Zur Motivation ist es zudem hilfreich, dass die Teilnahme an dem Projekt freiwillig ist. Des Weiteren nehmen sich Dozentinnen und Projektverantwortliche die Zeit, sich persönlich und über den Kurs hinaus mit den Problemen der Teilnehmenden auseinanderzusetzen.

Der Träger versteht Chancengleichheit als einen Begriff, der über die Frauenförderung weit hinausgeht. Es ist wichtig, in diesem Zusammenhang auch Männer, Menschen mit Behinderungen, Migranten, bildungsferne Personen und alle anderen benachteiligten Personengruppen einzubinden und niemanden aus der Förderung auszuschließen. Trotzdem weist die BVU darauf hin, dass Frauen spezifischen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.

Implementierung und Umsetzungsstand

Zu Beginn des Projekts gab es eine dreimonatige Vorbereitungszeit, um das geeignete Curriculum zu entwickeln, die als sehr positiv bewertet wird. Im Anschluss ging es in erster Linie darum, das Projekt in Nordhausen und im Kyffhäuserkreis bekannt zu machen und Netzwerke aufzubauen. Dafür suchte die BVU verstärkt den Kontakt zu den ARGen und sprach mit den Sozial- und Jugendämtern, den Schulen und Elternvertretern.

Die bisherige Umsetzung des Projekts ist **positiv in Bezug auf die erreichten Ergebnisse** zu bewerten. Insgesamt wurden bisher mehr Kurse angeboten, als geplant. Dafür ist gerade ein Änderungsantrag in Bearbeitung, da das Projekt nun mit sehr viel mehr Teilnehmenden durchgeführt wird, als kalkuliert. Entscheidend ist, dass der Stundenumfang für die Teilnehmenden geringer ist, da sie weniger Kurse als geplant durchlaufen „müssen“. Dies wird als ein wichtiger Erfolgsfaktor gewertet. Zudem wurden neue Zielgruppen und Themenschwerpunkte gesetzt, wie beispielsweise die Durchführung von drei Migrantenkursen, die in der ersten Projektplanung nicht einbezogen wurden; und eine Erweiterung der Medienwerkstatt, bei der bereits vier Kurse angeboten wurden.

Die Kurse laufen in der Regel über drei Monate und finden 1x wöchentlich statt. Darüber hinaus wurden bereits zwei reine Männerkurse angeboten, in denen sehr unterschiedliche Themen im Mittelpunkt standen. Die Hauptzielgruppe waren Väter, wobei Männer ohne Kinder auch zugelassen waren. Gerade die **Zielgruppe der Männer** muss laut Aussage der Projektverantwortlichen auch weiterhin in den Fokus genommen werden, da die Maßnahmen der BVU bisher nur Männer unter 25 oder in 50+-Maßnahmen angesprochen haben.

Um den **Erfolg des Projekts** zu messen, ist die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein zentraler Indikator. Ein messbarer Schritt ist allerdings erst nach einiger Zeit zu erfassen. Deswegen differenziert die BVU bei der Entwicklung der Teilnehmenden zwischen dem **qualitativen Zugewinn** von berufsrelevanten Fertigkeiten und Kenntnissen einerseits und der **konkreten Anzahl** der Frauen und Männer, bei denen ein beruflicher Einstieg erfolgt ist, andererseits. Somit erhöhte sich die **berufliche Kompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer** im Projektverlauf an vielen Stellen signifikant und das Selbstbewusstsein und die eigenständige Lebensperspektive wurden bestärkt. In Zukunft soll es auch verstärkt darum gehen, Personen in Erwerbstätigkeit zu vermitteln. Allerdings weisen viele der Teilnehmenden bisher nur geringe Qualifikationen auf.

In Zukunft wäre es wünschenswert, **mehr Berufstätige** mit dem Projekt der Familienschule anzusprechen – bis jetzt liegt ein großer Fokus auf ALG II-Empfängern. Für Berufstätige müssten die Kurszeiten allerdings geändert werden. In der Zukunft sollen **Angebote für Deutsche und Migranten** zudem stärker miteinander verbunden werden, um Synergieeffekte zu nutzen. Eine Idee sind hier beispielsweise auch Tandemmodelle. Darüber hinaus sind Exkursionen über die normalen Kursinhalte hinaus für die meisten Teilnehmenden besonders spannend und führen zu einem besseren Gruppengefühl. Auch diese Angebote sollen in Zukunft gestärkt werden.

Die erfolgreiche Vermittlung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt vor allem durch gezielte Marketingmaßnahmen, bei denen Informationsmaterialien der BVU (wie Broschüren und Flyer) zum Einsatz kommen. Weiterhin wird gesteigert auf Netzwerke wie die Landfrauen oder Mehrgenerationenhäuser bzw. Mund-zu-Mund-Propaganda gesetzt. Zusätzlich werden die Kontakte über das Schulamt und verschiedene Frauennetzwerke genutzt. Als am wichtigsten angesehen wird diese Form der Öffentlichkeitsarbeit für das Werben neuer Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Darüber hinaus werden durch die **guten Pressekontakte und das Netzwerk** der BVU erfolgreiche Projekte immer wieder in der lokalen Presse porträtiert bzw. begleitet. Das Projekt

„Familienschule“ wurde beispielsweise bei der ESF-Jahreskonferenz in Weimar vorgestellt und erfuhr dort viel Zuspruch. Im Zuge dessen wurde auch die gute Kooperation mit der GFAW genutzt und weiter ausgebaut.

Die Zusammenarbeit mit der GFAW bzw. der Verwaltungsbehörde ESF im Ministerium wird als sehr gut beschrieben.

Das Antragsverfahren und die Begleitung im Zuge des thematischen Wettbewerbs werden als besonders hilfreich herausgestellt. Es wäre empfehlenswert, wenn die Antragsbegutachtenden den Träger vor Ort besuchen, um sich über den Antrag hinaus ein Bild des Projekts zu machen. Wenn dieser persönliche Kontakt zustande käme, könnten Änderungsanträge leichter durchgeführt und Rückfragen geklärt werden. Die Rahmenbedingungen des Projekts waren durch den Modellcharakter so flexibel, dass die Projektinhalte an die tatsächlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden konnten. Es ist wichtig, dass die Projektträger den Freiraum haben, den sie benötigen, um das Angebot an die Teilnehmerbedürfnisse anzupassen.

Kooperation und Vernetzung

Die BVU nutzt in dem Projekt FamWork/Familienschule ein **umfassendes Netzwerk in der Region**. Mit den Partnern der ifw gibt es regelmäßig Treffen, bei denen neue Ziele gesetzt und neue Themen diskutiert werden, außerdem vergleichen sich die Partner in ihrer Zielerreichung. Durch diese besonders gute Unterstützung der Kooperationspartner kann die BVU das Projekt in Nord- und Ostthüringen gemeinsam durchführen. Über die Vereinigungen der Landfrauen können auch Frauen aus umliegenden Dörfern in die Projekte eingebunden werden. Diese Kooperation entwickelte sich erst im Laufe des Projekts und trägt zur positiven Entwicklung bei. In der Zielgruppenansprache und -gewinnung ergänzen sich die Kooperationspartner gewinnbringend mit ihren Angeboten und werben auch für den jeweils anderen Träger.

Des Weiteren ist die ARGE vor Ort sehr gut in das Projekt eingebunden und bewilligte beispielsweise eine Kofinanzierung von Fahrt- oder Kinderbetreuungskosten für die Männergruppen. Zudem konnten Vorbehalte von Trägern mit ähnlichen Angeboten abgebaut werden, indem die BVU öffentlichkeitswirksam darstellte, dass es sich um ein ergänzendes Angebot zu den bisherigen Maßnahmen vor Ort handelt.

Mit dem Familienzentrum entwickelte sich aus dieser Ansprache und Zusammenarbeit mit weiteren Trägern eine gute Kooperation der Teilnehmenden untereinander. Dieses Netzwerk und die Kooperationspartner sind damit sehr wichtig, um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu gewährleisten, indem den Teilnehmenden häufig weitere Angebote der Kooperationspartner empfohlen werden, um im Anschluss nicht in die soziale Isolation sowie alte Ängste zurückzufallen.

Fazit

Die innerhalb des Projekts der BVU entwickelten Angebote passen sehr gut zu den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der niedrige Teilnehmerschlüssel von maximal sechs Personen in einer Gruppe trägt durch die damit verbundene Möglichkeit der zielgruppengerechten Ansprache und den Bezug auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden maßgeblich zum Erfolg bei. Das Modellprojekt bringt weitere flexible Gestaltungsmöglichkeiten mit sich, durch die sich die Angebote immer wieder weiterentwickeln und auf die Teilnehmenden beziehen lassen. Die BVU profitiert von ihrer guten Vernetzung in der Region, wodurch von Anfang an eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit gewährleistet werden konnte. In diesem Zusammenhang ist auch das besonders gute Verhältnis zu den umliegenden ARGEn herauszustellen und als Erfolgsfaktor zu benennen. Des Weiteren sollte auch die Freiwilligkeit der Teilnahme am Projekt unterstrichen werden, die laut der BVU besonders wichtig war, um das erste Interesse zu wecken und die Teilnehmenden zu motivieren.

Das Konzept beinhaltet, dass es für die teilnehmenden Frauen und Männer keine Begrenzung der Angebote gibt, wodurch einige Frauen und Männer viele Angebote wahrgenommen und im besonderen Maße profitiert haben. Durch die intensive Begleitung konnten langfristige Veränderungen bei den Teilnehmenden bewirkt werden, als in ähnlichen Maßnahmen üblich. Besonders nützlich für die Teilnehmenden ist, dass auch nach Abschluss des Projekts die

Möglichkeit besteht, sich mit Ansprechpartnerinnen, Ansprechpartnern und anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern auszutauschen. Damit werden diese dabei unterstützt, auch weiterhin die berufliche Entwicklung voranzutreiben.

Ein schwieriger Punkt ist der, dass der Träger neben dem eigentlichen Angebot die Teilnehmenden immer wieder individuell berät und damit Aufgaben der „Sozialarbeit“ übernimmt. Viele Teilnehmenden empfinden den Träger als Anlaufstelle für ihre Probleme und lassen sich auch immer wieder beraten. Hierdurch entsteht für den Träger sehr viel Einzelfallarbeit. Auf der einen Seite scheint es wichtig, dass sich die Zeit für die Bedürfnisse der Einzelpersonen genommen wird, auf der anderen Seite sollte hier mehr Abgrenzung stattfinden und auf bestehende Beratungsangebote anderer Institutionen verwiesen werden.

Stärken-Schwächen-Analyse des Projekts

Die folgende Grafik stellt zusammenfassend die identifizierten Stärken, Schwächen (im Projekt), Chancen und Risiken (im Umfeld des Projekts) sowie die Herausforderungen und Lösungsansätze entlang der Analyseebenen dar:

Stärken	Schwächen
<p><i>Vorerfahrung des Trägers</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfassende Vorerfahrungen, sowohl im Bereich der Fort- und Weiterbildung/Qualifizierung, als auch im Bereich der ESF-Förderung auf Landes- und Bundesebene <p><i>Konzeptionelle Gestaltung des Projekts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angebote passen sehr gut zu den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. ▪ Niedriger Teilnehmer/-innenschlüssel ▪ Träger geht auf die individuellen Bedürfnisse ein und passt sein Programm daran an (Migrantinnengruppe). ▪ Modellprojekt bringt weitere flexible Gestaltungsmöglichkeiten mit sich. ▪ Freiwilligkeit der Teilnahme am Projekt <p><i>Umsetzungsstand und bisherige Ergebnisse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereits mehr TN erreicht als geplant ▪ Angebot wurde stärker flexibilisiert. ▪ Durch intensive Begleitung können langfristige Veränderungen bei den Teilnehmenden bewirkt werden. <p><i>Kooperationen und Vernetzung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Projektträger profitiert von den guten Kontakten zu lokalen Ämtern und anderen wichtigen Akteuren. <p><i>Nachhaltigkeit und Ergebnistransfer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gute Kooperation mit dem Familienzentrum 	<p><i>Konzeptionelle Gestaltung des Projekts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kurszeiten müssen für die Zielgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker flexibilisiert werden. <p><i>Umsetzungsstand und bisherige Ergebnisse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der quantitative Erfolg kann noch nicht eindeutig bemessen werden, da hierfür die Verbleibsdatenstatistik fehlt. ▪ Projektträger berät die TN sehr individuell und übernimmt damit Aufgaben der „Sozialarbeit“. ▪ Sehr viel Einzelfallarbeit <p><i>Kooperationen und Vernetzung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Sensibilisierung von Unternehmen findet derzeit nur punktuell statt. (Es gibt allerdings bereits Planungen, dies ab 2011 zu intensivieren.)

Chancen	Risiken
<p><i>Regionale Rahmenbedingungen(d. h. gleichstellungspolitische Problemlagen, Herausforderungen bei der Erreichung von Chancengleichheit/Antidiskriminierung)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Thüringen weist bereits eine überdurchschnittlich hohe Erwerbstätigenquote von Frauen auf. ▪ Männer/Väter werden eine immer wichtigere Zielgruppe. ▪ <i>Zusammenarbeit mit der Verwaltungsbehörde ESF</i> ▪ Gute Kontakte zur Verwaltungsbehörde ESF und zur GFAW <p><i>Kooperations- und Vernetzungsstrukturen im Umfeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gute Verzahnung mit den Angeboten weiterer Träger und dadurch Entwicklung von Synergieeffekten 	<p><i>Regionale Rahmenbedingungen(d. h. gleichstellungspolitische Problemlagen, Herausforderungen bei der Erreichung von Chancengleichheit/Antidiskriminierung)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abwanderung junger Frauen nimmt weiter zu.

5.2 Fallstudie 2: FaBeL – Familie – Beruf – Lernen

Ausgangslage

Die Fachkräftesicherung gehört zu den wichtigsten Zukunftsthemen des Freistaats Thüringen. Der durch den demografischen Wandel und die Abwanderung von Fachkräften hervorgerufene Fachkräftemangel mobilisiert Politik und Wirtschaft, vielfältige Lösungen für diese Problematik zu erarbeiten. Denn bereits heute sind erste Auswirkungen besonders im mathematischen/natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich zu erkennen. Die lokale Wirtschaft besteht zudem überwiegend aus kleinen und mittelständischen Unternehmen, bei welchen ein Mangel an Fachkräften die Produktivität enorm beeinträchtigt. Gleichzeitig sind immer noch wenige Frauen in Führungspositionen bzw. kehren Frauen oftmals nicht oder erst relativ spät aus der Elternzeit in den Beruf zurück. Die Betreuungsquote für Unter-Dreijährige ist mit 45 Prozent zwar weit über dem deutschen Durchschnitt von 23 Prozent, die Sicherstellung der Kindertagesbetreuung in Randzeiten ist aber auch in Thüringen eine Herausforderung für Eltern.

Vor diesem Hintergrund ist die Projektidee zu FaBeL, Familie – Beruf – Lernen, entstanden, ein Gemeinschaftsprojekt der drei Projektpartner Tibor EDV Consulting GmbH, Eichenbaum GmbH und dem Institut der Wirtschaft Thüringens (IWT). FaBeL hat das Ziel, einen Beitrag zur Sensibilisierung für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu leisten. Dabei steht die Familienfreundlichkeit der Unternehmen im Mittelpunkt, um vorhandene Fachkräfte an das Unternehmen zu binden und so längerfristigen Ausfallzeiten und Abwanderung entgegenzusteuern. Durch die Schaffung von Vereinbarkeitsoptionen, sowohl für die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf, als auch von Pflege und Beruf, soll zudem das Unternehmensimage positiv beeinflusst werden und zur Fachkräftegewinnung beitragen. Ziel von FaBeL ist es, trotz der Pflege und Betreuung von Kindern bzw. weiteren Familienangehörigen, Frauen und Männern eine uneingeschränkte Erwerbstätigkeit und den schnellen Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten zu ermöglichen. Da besonders viele kleine und mittlere Unternehmen in Thüringen ansässig sind und diese keine eigene Kinderbetreuung leisten können, besteht ein besonderer Handlungsbedarf darin, die Vernetzung zwischen den Unternehmen voranzutreiben.

Konzeptionelle Gestaltung des Projekts

Wie bereits beschrieben, erfolgt die Umsetzung von FaBeL, Familie – Beruf – Lernen, durch die drei genannten Projektpartner. Die Projektkoordination übernimmt die Tibor EDV Consulting GmbH.

Innerhalb des dreigliedrigen Gesamtkonzepts von FaBeL hat jeder der drei Projektpartner einen eigenen Zuständigkeitsbereich. **Tibor EDV Consulting GmbH** übernimmt Seminare und Schulungen im Bereich der Personalentwicklung und -bindung. Tibor versucht Unternehmen dabei zu unterstützen, die berufliche Auszeit und den Wiedereinstieg ihrer Fachkräfte zu organisieren. Gleichzeitig werden Unternehmen bei der Einführung und dem Einsatz von Home-Office-Arbeitsplätzen beraten. Personalverantwortlichen soll darüber hinaus die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs mit anderen Unternehmen geboten werden, indem Good Practice-Beispiele aus der Region vorgestellt werden und die Vernetzung für die Initiierung von Beispiellösungen durch Veranstaltungen unterstützt wird. Die **Eichenbaum GmbH** ist innerhalb des Teilbereichs Arbeitsorganisation für die familienfreundliche Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung verantwortlich. Sie bietet unter anderem eine Workshopreihe zur Sensibilisierung verschiedener Beschäftigungsgruppen für eine lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeit sowie Seminare zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Auswirkungen von Vereinbarkeitsaspekten an. Zusätzlich werden Mitarbeitende mit und ohne Betreuungsaufgaben für die unterschiedlichen Aspekte rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert und geschult. Ziel der Eichenbaum GmbH ist es, verschiedene Modelle der Arbeitsorganisation für unterschiedliche Unternehmen zu entwickeln und diese für weitere Firmen zugänglich zu machen. Den dritten Teil übernimmt das **IWT, Institut der Wirtschaft Thüringen GmbH**, und zeigt im Bereich der flankierenden Dienstleistungen Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung und der haushaltsnahen Dienstleistungen auf, indem sie versucht, gemeinsame Kooperationen zwischen Unternehmen und Anbietern flankierender Dienstleistungen anzustoßen, die auf die Einführung neuer sowie die Ausweitung und Verbesserung bestehender Angebote abzielen. FaBeL unterstützt

Unternehmen darin, allen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, indem sie darüber hinaus thematische Leitfäden sowie Handlungsempfehlungen erstellt, die die teilnehmenden Unternehmen für ihre Arbeit nutzen können. Durch das dreiteilige Gesamtkonzept werden alle Beteiligten, sowohl Mitarbeitende, als auch Führungskräfte, im Umgang mit individuellen Vereinbarkeitsproblemen geschult. Die Entwicklung und Erprobung der verschiedenen thematischen Modelle wird mit den qualifizierenden Aktivitäten im Bereich Personalentwicklung und -bindung und den Angeboten im Handlungsfeld flankierende Dienstleistungen verknüpft.

Umsetzungsstand

Der Erfolg des Projekts ist besonders in größeren Unternehmen und Organisationen sehr gut sichtbar. Auf die in einem Erstgespräch erarbeiteten unternehmensspezifischen Problemlagen und Herausforderungen werden verschiedene Seminare und Schulungen abgestimmt und das Unternehmen bei den anschließenden Veränderungsprozessen begleitet. Bei kleineren Unternehmen ist der Erfolg bisher eher gering, da durch die Wirtschaftskrise bei dieser Zielgruppe andere Themen im Mittelpunkt standen.

Eine besondere Schwierigkeit innerhalb des Projekts ist, dass Schulungen eine Mindestteilnehmerzahl vorweisen müssen, sodass die Teilnehmenden mehrerer Unternehmen und die unternehmensspezifischen Bedarfslagen zu allgemeinen Workshopthemen zusammengefasst werden. Hierdurch ist der aus den Schulungen resultierende Mehrwert für die Teilnehmenden geringer als geplant und reduziert das Interesse der teilnehmenden Unternehmen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit hohem administrativen Aufwand verbunden ist. Gleichzeitig haben die Ausfallzeiten der Mitarbeitenden in kleinen Unternehmen größere Auswirkungen, sodass oftmals anstelle der Mitarbeitenden die Personalleiter an den Schulungen teilnehmen. Weiterhin ist die Kofinanzierung im Rahmen des ESF-Projekts für kleine Unternehmen zu hoch. Diese verschiedenen Faktoren führen zu Unzufriedenheit auf Seiten der Zielgruppe bzw. zu geringen Teilnahmequoten an den Workshops.

Die von FaBeL angebotenen Schulungen werden je nach Thema sehr unterschiedlich auf- und angenommen. Schulungs- bzw. Informationsangebote, wie beispielsweise zum Thema Organisation von Arbeitszeitausfällen, stoßen auf sehr positive Resonanz (besonders für Unternehmen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), wohingegen bisher kaum Bedarf nach Angeboten wie Homeoffice- und E-Learning-Schulungen vorhanden ist.

Der Bedarf nach familienfreundlicher Unternehmensführung und -gestaltung wird nach Einschätzung der teilnehmenden Projektträger von einer Vielzahl der angesprochenen Unternehmen bisher nicht ausreichend erkannt. Die Unternehmen sehen keinen Handlungsbedarf im eigenen Unternehmen, weil Familienfreundlichkeit bereits scheinbar Teil der eigenen Unternehmenskultur ist. Dementsprechend bietet FaBeL Seminare für Unternehmen an, um diese darin zu unterstützen, ihre vorhandenen Potenziale im Bereich Familienfreundlichkeit nach außen zu kommunizieren und als positiven Standortfaktor hervorzuheben. Die größte Nachfrage der Beratung durch FaBeL kommt bisher aus Produktionsbetrieben mit Schichtsystem und aus dem Pflegebereich. Hier werden beispielsweise Schichtsysteme geteilt, um die Vereinbarkeit zu verbessern. Dies könnte in Zukunft eventuell auch als Vorbild für andere Schichtsysteme herangezogen werden.

Darüber hinaus will FaBeL Unternehmen dahingehend sensibilisieren, die Notwendigkeit flexibler Kinderbetreuungsangebote, neben der öffentlichen Kinderbetreuung, zu erkennen und dort, wo sie nicht vorhanden sind, einzurichten. Bisher sehen sich die meisten Thüringer Unternehmen nicht in der Verantwortung, eigene Kinderbetreuungsangebote, wie zum Beispiel einen betrieblichen Kindergarten, zu schaffen.

Die Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmensansprache von FaBeL funktioniert gut, da alle beteiligten Unternehmen über hervorragende Kontakte und (Unternehmens-)Netzwerke verfügen. Die Ansprache von Unternehmen erfolgt daher überwiegend über die selbst initiierten Veranstaltungen oder über die bereits bestehenden persönlichen Kontakte. Darüber hinaus wurden verschiedene Informationsflyer und -broschüren erstellt. Besonders gut hat sich die

Arbeit mit Erfahrungsberichten etabliert, die die von Unternehmen, die bereits am Projekt teilnahmen doppelt nutzbar machen.

Kooperation und Vernetzung

Die Kooperation der drei Projektpartner Tibor EDV Consulting GmbH, Eichenbaum GmbH und dem Institut der Wirtschaft Thüringens (IWT) innerhalb des Projekts FaBeL beruht auf einer langjährigen Zusammenarbeit und ist durch regelmäßigen Austausch und Transfer gekennzeichnet. Desweiteren ist FaBeL Teil des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ und soll in Zukunft auch in Gotha Teil des „Lokalen Bündnisses für Familie“ werden. Weiterhin bestehen keine Kooperationsvereinbarungen mit anderen Unternehmen oder Organisationen. Allerdings verfügen – wie bereits beschrieben – alle beteiligten Projektpartner über umfassende Unternehmenskontakte, die für die bisherige Durchführung des Projekts als ein wichtiger Erfolgsfaktor gewertet werden können. In Erfurt gibt es darüber hinaus vier weitere ESF-geförderte Bildungsträger mit der gleichen Zielgruppe. Hier wäre laut der Projektpartner von FaBeL eine Zusammenarbeit/Abstimmung der Angebote durchaus denkbar, was bisher von anderen Trägern allerdings noch nicht gewünscht ist.

Alle im Rahmen von FaBeL erstellten Projekte, Leitfäden sowie Handlungsempfehlungen und weitere Instrumente werden so flexibel gestaltet, dass sie auf jede Unternehmensgröße und Branche übertragbar sind und über den Zeitraum der Förderung hinaus genutzt werden können.

Fazit

Das Projekt FaBeL setzt sich erfolgreich für die Sensibilisierung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Thüringen ein. Vor allem durch die Verzahnung der drei Teilprojekte können sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte in Unternehmen angesprochen werden. Besonders durch ihre Schulungen und Seminare zur Familienfreundlichkeit der Unternehmen trägt das Projekt zur Fachkräftesicherung und -neugewinnung bei.

Eine umfassende Herausforderung besteht darin, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch vor allem als Problem von Frauen betrachtet wird. Aber gerade Berufszweige mit hoher Frauenerwerbstätigkeit, wie zum Beispiel der kommunale Verwaltungsbereich, bleiben dem Projekt bisher verschlossen. Von Betrieben mit einem hohen Männeranteil wird der Bedarf, sich mit dem Thema Vereinbarkeit auseinanderzusetzen, bisher kaum wahrgenommen. Besonders gut gelingt die Arbeitsteilung innerhalb des Projekts FaBeL zwischen den einzelnen Kooperationspartnern. Alle Projektpartner bringen umfassende Expertise in das Projekt ein und es gelingt ihnen auch, im Kontext der Wirtschaftskrise ihre Unternehmenskontakte gewinnbringend für das Projekt einzusetzen. Dies erscheint als einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren, besonders vor dem Hintergrund der großen Konkurrenz im Themenbereich.

Eine weitere Herausforderung ist die Situation, dass erst in einem persönlichen Gespräch mit den Unternehmen die individuelle Problemlage herausgearbeitet wird, im Anschluss daran aber die individuelle Betreuung des Unternehmens nicht möglich ist. Das Thema muss so verallgemeinert werden, dass mehrere Unternehmen angesprochen werden können. Hierdurch geht in den Schulungen die individuelle Problemlage der jeweiligen Unternehmen und damit der Mehrwert für die Schulungsteilnehmenden verloren. Ein möglicher Weg wäre die Weiterbildungsrichtlinie zu flexibilisieren und individuelle Beratungsprozesse sowie unternehmensspezifische Weiterbildungen möglich zu machen. In diesem Kontext sollte auf die Thüringer Allianz für Familie und die Unterstützung von KMU bei der Auditierung des „audit familie und beruf“ hingewiesen werden.

Stärken-Schwächen-Analyse des Projekts

Die folgende Grafik stellt zusammenfassend die identifizierten Stärken, Schwächen (im Projekt), Chancen und Risiken (im Umfeld des Projekts) sowie die Herausforderungen und Lösungsansätze entlang der Analyseebenen dar:

Stärken	Schwächen
<p><i>Vorerfahrung der Träger</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfassende Vorerfahrungen, sowohl in diesem Themenbereich, als auch im Bereich der ESF-Förderung auf Landes- und Bundesebene <p><i>Konzeptionelle Gestaltung des Projekts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verzahnung der drei Projektpartner, umfassende Unternehmensansprache <p><i>Umsetzungsstand und bisherige Ergebnisse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gute Unternehmensansprache großer Unternehmen ▪ Bedarfsgerechte Umsteuerung: Unternehmensattraktivität durch Familienfreundlichkeit ▪ Gute Öffentlichkeitsarbeit durch umfassendes Informationsmaterial <p><i>Kooperationen und Vernetzung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Langjährige Zusammenarbeit der Projektpartner, die voneinander profitieren und sich im Austausch weiterentwickeln <p><i>Nachhaltigkeit und Ergebnistransfer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexible Projektgestaltung ▪ Alle im Rahmen von FaBeL erstellten Projekte, Leitfäden sowie Handlungsempfehlungen und weitere Instrumente werden so flexibel gestaltet, dass sie auf jede Unternehmensgröße und Branche übertragbar sind und über den Zeitraum der Förderung hinaus genutzt werden können. 	<p><i>Umsetzungsstand und bisherige Ergebnisse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensansprache kleiner und mittlerer Unternehmen gelingt bisher nur bedingt. ▪ Begrenzte Zugangsmöglichkeiten zu Unternehmen/Institutionen mit „typischen“ Frauenberufen ▪ Sensibilisierung der Vereinbarkeit speziell für Männer <p><i>Kooperationen und Vernetzung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es sind keine weiteren Kooperationspartner vorgesehen.
Chancen	Risiken
<p><i>Regionale Rahmenbedingungen(d. h. gleichstellungspolitische Problemlagen, Herausforderungen bei der Erreichung von Chancengleichheit/Antidiskriminierung)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mediale Aufmerksamkeit für das Thema „Fachkräftemangel“/Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann das Thema interessanter machen. <p><i>Zusammenarbeit mit der Verwaltungsbehörde ESF</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anpassungen der Richtlinien/Förderbedingungen und damit einhergehende Möglichkeit der Umgestaltung des Beratungsangebots <p><i>Kooperations- und Vernetzungsstrukturen im Umfeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gute Abstimmung mit den weiteren ESF-geförderten Projekten vor Ort und dadurch aufeinander abgestimmte Angebote 	<p><i>Regionale Rahmenbedingungen(d. h. gleichstellungspolitische Problemlagen, Herausforderungen bei der Erreichung von Chancengleichheit/Antidiskriminierung)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schlechte wirtschaftliche Bedingungen für kleine und mittlere Unternehmen, sodass das Thema Vereinbarkeit nicht auf der Agenda steht ▪ Mediale Aufmerksamkeit für Vereinbarkeit/Fachkräftemangel reißt ab. <p><i>Zusammenarbeit mit der Verwaltungsbehörde ESF</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der bürokratische Aufwand ist bei der Teilnahme an ESF-Projekten aktuell sehr hoch. <p><i>Kooperations- und Vernetzungsstrukturen im Umfeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zu viel Konkurrenz durch die anderen ESF-geförderten Projekte im gleichen Themenfeld

6. BERÜCKSICHTIGUNG DES QUERSCHNITTZIELS CHANCENGLEICHHEIT IN DEN ADMINISTRATIVEN UND UMSETZUNGSVERFAHREN

Ein Erfolgsfaktor zur Erreichung des Querschnittsziels besteht darin, dieses auch angemessen bei den Programmumsetzungsverfahren zu berücksichtigen. Im Freistaat Thüringen werden Projekte sowohl mittels Richtlinien, als auch mittels Wettbewerbsverfahren vergeben. Bisher müssen die Träger dazu in einzelnen Richtlinien auf die Berücksichtigung des Querschnittsziels Chancengleichheit eingehen. Um das Querschnittsziel Chancengleichheit im Monitoringsystem abzubilden, wurde eine Erfassungssystematik entwickelt, bei der bisher für die Projekte einzelner Richtlinien der Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit durch Einschätzungen der Träger qualifiziert erfasst wird und durch die Bewilligungsstelle überprüft wird.

Bei der Umsetzung aller Aktionen des Operationellen Programms wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Rasse oder Religion, Weltanschauung oder ethnischen Herkunft erfolgt. Zudem wird bei der Konzeption und Durchführung der geförderten Aktionen das sogenannte Gender-Mainstreaming-Prinzip angewendet, bei dem speziell die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt wird.

6.1 Begleitausschuss/Arbeitsgruppe Chancengleichheit

Zur Sicherstellung einer besonders „effizienten und ordnungsgemäßen Durchführung der Operationellen Programme“²¹ hat die Thüringer Verwaltungsbehörde ESF einen gemeinsamen Begleitausschuss für den ESF und den EFRE eingerichtet. Dieser übernimmt Aufgaben wie die Bewertung der Fortschritte bei der Verwirklichung der spezifischen Ziele, die Prüfung der Durchführungsergebnisse und die Prüfung und Billigung von Änderungsanträgen zu den Operationellen Programmen. Der Begleitausschuss ist damit eines der wichtigsten Gremien, welches die Umsetzung der Operationellen Programme beaufsichtigt.

Folgende Gruppen sind im Begleitausschuss vertreten:

- Landesregierung des Freistaats Thüringen (vertreten durch die Thüringer Staatskanzlei, das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, das Thüringer Ministerium für Landwirtschaft, Naturschutz und Umwelt, das Thüringer Ministerium für Bau und Verkehr, das Thüringer Kultusministerium, das Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit, das Thüringer Finanzministerium und das Thüringer Justizministerium)
- Bundesregierung (vertreten durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- Europäische Kommission (Generaldirektion „Regionalpolitik“, Generaldirektion „Beschäftigung“)
- Thüringischer Landkreistag
- Gemeinde- und Städtebund Thüringen
- Regionale Planungsgemeinschaften Thüringen
- Verband der Wirtschaft Thüringens e. V.
- Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern
- Arbeitsgemeinschaft der Handwerksammern
- Hochschulforschung
- außeruniversitäre Forschung
- wirtschaftsnahe Forschungseinrichtungen
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Thüringen (DGB)
- Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen der Bundesagentur für Arbeit
- Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit für Thüringen e. V.
- Liga der freien Wohlfahrtsverbände

²¹ Operationelles Programm für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen von 2007 bis 2013, S. 124.

- Landesfrauenrat Thüringen
- Umweltverbände
- Thüringer Tourismusgesellschaft
- Bauernverband Thüringen
- Landessportbund Thüringen
- Evangelisches Büro Thüringen
- Katholische Büro Erfurt – Kommissariat der Bischöfe in Thüringen
- Arbeitskreis Umwelt Thüringen e. V. (als Beauftragter für die UN-Weltdekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“)

Im Zuge der Konstituierung des Begleitausschusses konnte damit in der aktuellen Förderperiode erreicht werden, dass sich der Frauenanteil von 20 Prozent in der vergangenen Förderperiode auf nunmehr 33 Prozent erhöht hat, wobei im Operationellen Programm ein Frauenanteil von 50 Prozent im Begleitausschuss angestrebt wird. Darüber hinaus entschied der Begleitausschuss, zur fachlichen Begleitung und Beratung der Umsetzung von Chancengleichheit eine zusätzliche Arbeitsgruppe einzusetzen. Diese Arbeitsgruppe Chancengleichheit nahm im April 2008 ihre Arbeit auf.

Die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit des Begleitausschusses zu den Operationellen Programmen EFRE und ESF in Thüringen“ hat sich im Jahr 2008 auf das bereits in dieser Fachstudie zitierte „Konzept zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung verständigt“, welches auf der Sitzung des Begleitausschusses am 4. Dezember 2008 bestätigt wurde. Die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“ bewertet unter anderem (z. B. beim Ideenwettbewerb für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf), inwieweit die Projektanträge der Träger das Querschnittsziel Chancengleichheit bei den Projektkonzepten und Angeboten angemessen berücksichtigen. Die Einrichtung der Arbeitsgruppe Chancengleichheit ist aus Sicht der Evaluation zu begrüßen, da sie die notwendige Gender-Kompetenz in die Programmumsetzung einbringen kann.

6.2 Gesellschaft für Arbeit- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH

Die GFAW (Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH) ist das zentrale Förderinstitut Thüringens für die ESF-kofinanzierten Richtlinien. Als zwischen-geschaltete Stelle prüft die GFAW nach erfolgter Bewilligung die Mittelanforderung, Ausgaben-erklärung und Auszahlung der zuschussfähigen öffentlichen Mittel, erfasst die zuschussfähigen Gesamtausgaben und erstellt die Ausgabenerklärung gegenüber der Verwaltungsbehörde ESF auf Basis der vordefinierten Festlegungen zur Datenübergabe.

Im Kontext der Chancengleichheit ist die GFAW dafür zuständig, die Konzeptbeschreibungen der Projekte zu sichten, zu bewerten und auf Plausibilität zu überprüfen. Der allgemeine Bezug zur Chancengleichheit wird über die qualifizierenden Angaben im Monitoring für jeden Antrag geprüft, wobei die inhaltliche Prüfung dabei nach eigener Aussage der GFAW nicht möglich ist. Projektanträge werden jedoch häufig (ebenfalls laut Aussage der GFAW) von Trägern gestellt, die bereits Vorerfahrung in chancengleichheitsrelevanten Bereichen haben. Gegebenenfalls werden die Konzepte danach gemeinsam mit der GFAW weiterentwickelt

Um die nötige Gender-Kompetenz der an den administrativen Verfahren beteiligten Akteure auszubauen, ist es nach Ansicht der Evaluation zu empfehlen, dass regelmäßige Fortbildungen und Schulungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit für die an der Programmumsetzung beteiligten Stellen stattfinden bzw. themenspezifische Leitfäden entwickelt werden.

7. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Wie in den vorherigen Kapiteln deutlich wurde, unternahm Thüringen bereits vielfältige Anstrengungen, um das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern stärker als bisher im Operationellen Programm des ESF zu verankern. Diese Anstrengungen erzielten auf verschiedenen Ebenen gute Ergebnisse und führten dazu, dass das Querschnittsziel der Chancengleichheit bereits für eine große Anzahl an Richtlinien mit expliziten, qualifizierenden Angaben durch das Monitoring abgefragt wird.

Das Querschnittsziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern soll mithilfe eines integrativen Ansatzes in allen Maßnahmen berücksichtigt werden und gilt somit für alle Prioritätsachsen und Aktionen. Darüber hinaus wurden drei Aktionen identifiziert, die laut ihrer Zielgruppen- und Themenbeschreibung im Operationellen Programm einen direkten Beitrag zum Querschnittsziel leisten können und damit einen speziellen zielgruppenspezifischen Ansatz verfolgen. Hier wurde in der Analyse der Dokumente deutlich, dass die jeweiligen Aspekte in Bezug auf Chancengleichheit in Zukunft noch stärker als bisher in den Zielsetzungen festgehalten werden können. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass gerade eine sprachliche Sichtbarmachung des Querschnittsziels Chancengleichheit die jeweiligen thematischen Bezüge und die damit verbundenen Ziele noch stärker als bisher in den Vordergrund stellen kann.

Die quantitativen Ergebnisse wurden vor dem Hintergrund der Einschränkungen, denen die vorliegenden quantitativen und qualitativen Daten unterliegen, analysiert. Hier erscheint es generell wichtig, die auf der Indikatorebene dargestellten Ergebnisse nicht allein im Sinne einer nachgewiesenen Wirksamkeit der Aktionen in Bezug auf das Querschnittsziel zu interpretieren. Zudem sollte beachtet werden, dass das Operationelle Programm Thüringens vom Kontext, z. B. von der überdurchschnittlich ausgeprägten Erwerbsbeteiligung der Frauen in Thüringen, profitiert, die zum Stichtag zu beinahe ausgeglichenen Beschäftigungsanteilen von Frauen und Männern führt. Der bisherige Indikator, die Frauenerwerbstätigenquote, bietet, wie bereits dargestellt, nur einen unzureichenden Wert zum Thema Frauenerwerbstätigkeit und sollte dringend um weitere qualifizierende Indikatoren, wie z. B. den Anteil der Teilzeitbeschäftigung oder den Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der weiteren Förderperiode ergänzt werden.

Darüber hinaus wurden die Ergebnisse in der Prioritätsachse C „Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/ Chancengleichheit“ bzw. dort in der spezifischen Aktion zur „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ besonders hervorgehoben. Die Aktion C.3 leistet, ebenso wie Aktion A.1 - Fördergegenstand „Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Weiterbildung und zu Führungspositionen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf („chancengleichheitsspezifische Maßnahmen“)(WAF) einen eindeutigen Beitrag auf vertikaler Ebene, indem sie zielgruppenspezifisch Frauen fördert. Jedoch muss einschränkend erwähnt werden, dass beispielsweise die Mittel der Aktion C.3 bisher nur unzureichend eingesetzt wurden. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass die Förderschwerpunkte bisher noch nicht ausreichend beworben wurden.

Das Operationelle Programm Thüringens wählte die beiden richtigen und wichtigen Schwerpunkte, indem Gender-Mainstreaming zunächst handlungsorientiert und spezifisch-pragmatisch implementiert und umgesetzt wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass die pragmatische Perspektive immer noch sehr stark in Projekten der Frauenförderung verhaftet ist und damit unter anderem ein eher rollenstereotypes Bild der Frau und Mutter in den Mittelpunkt rückt. Hier sollten in Zukunft beispielsweise auch verstärkt Väter angesprochen und unterstützt werden, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sensibilisierung von Unternehmen geht. Zudem sollte gemäß der Aktion C.1 vermehrt darauf geachtet werden, Jugendliche mit geringen Bildungsabschlüssen oder ohne einen Bildungsabschluss zu fördern.

Hinsichtlich der realisierten Chancengleichheit der Geschlechter ist im Rahmen des Operationellen Programms des Freistaats Thüringen darauf zu achten, wie sich die Weiterqualifizierung von Frauen für leitende Funktionen, beispielsweise im Bereich Forschung und Innovation, im Rahmen

der Aktion B.3 auf den Eintritt von Frauen in Führungspositionen auswirkt. Hier besteht in strategischer Hinsicht noch erheblicher Handlungsbedarf, welcher allerdings nicht spezifisch für Thüringen ist.

Zusammenfassend gibt es entlang der in der Fachstudie behandelten Themen verschiedene Handlungsempfehlungen, die die Umsetzung der Chancengleichheit in den kommenden Jahren verbessern können:

Handlungsempfehlung 1: Chancengleichheit – Begrifflichkeiten und Strategie

Das Thema Chancengleichheit wird bisher schon an vielen Stellen des Operationellen Programms umfassend berücksichtigt. In Zukunft sollten verstärkt weitere Merkmale und damit verbundene Benachteiligungen in den Blick genommen werden, wie beispielsweise Alter, körperliche Beeinträchtigungen und Migrationshintergrund. Diese Benachteiligungen werden bereits in zahlreichen Aktionen aufgenommen und berücksichtigt, bisher aber nicht deutlich genug dem Thema Chancengleichheit zugeordnet. Im Sinne der Antidiskriminierung bietet sich so die Möglichkeit, Chancengleichheit, wie im Operationellen Programm auch geplant, mit einem breiteren Blick zu betrachten und damit Vorurteile gegenüber dem Thema abzubauen. In diesem Kontext sollten die Benachteiligungen, die mit der Kombination verschiedener Merkmale einhergehen, besser analysiert und die entsprechende Zielgruppe sollte gefördert werden. Mögliche Zielgruppen können in diesem Rahmen junge benachteiligte Männer, aber auch ältere, arbeitslose Frauen sein, die aufgrund ihrer besonderen Bedürfnisse ein spezifisches Angebot benötigen.

Handlungsempfehlung 2: Geschlechtsspezifisch – geschlechtersensibel

Wie auch im Operationellen Programm verdeutlicht wird, muss spezifische Frauenförderung da, wo sie bestehende Ungleichheiten beseitigen kann, weiter bestehen. Daneben sollten, wie auch im Monitoring vorgesehen, Projektträger dazu ermutigt werden, spezifische Angebote für Männer anzubieten, wo sie thematisch notwendig werden. Da es mittlerweile auf verschiedenen Ebenen geschlechtsspezifische Benachteiligungen auch von Männern gibt, sollte dies in Zukunft stärker als bisher berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollte langfristig in allen Maßnahmenkonzeptionen hinterfragt werden, ob eine geschlechtsspezifische Ausrichtung sinnvoll ist oder die Bedürfnisse von Müttern und Vätern beispielsweise besser Geschlechter übergreifend betrachtet werden sollten.

Handlungsempfehlung 3: Qualifizierter Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit – Monitoring

Es ist durchaus vorbildlich, dass das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern bisher schon sehr umfassend durch das Monitoringsystem abgebildet wird. Allerdings wären in dieser Erfassungssystematik noch einige Anpassungen dahin gehend möglich, dass die Erfassung bei allen Richtlinien im Sinne des Querschnittsziels erfolgt. Weiterhin sollte der dritte Erfassungsschritt angepasst werden, sodass er zweiteilig beantwortet wird. Dabei sollte in einem ersten Schritt die Zielgruppe benannt werden (Förderung von Personen auf beide Geschlechter ausgerichtet/auf Frauen ausgerichtet/auf Männer ausgerichtet). Im Sinne der Erweiterung der Merkmale ist es denkbar, an dieser Stelle auch Merkmale wie Jüngere/Ältere, Migrationshintergrund etc. zu ergänzen. Im Anschluss daran sollten die Projektträger qualifizieren, ob das Projekt einen Fokus im Bereich der Beratung, der Sensibilisierung, der Information, in der Förderung einzelner Personen oder in der Verbesserung der Strukturen hat. Hier ist die Zuordnung bisher nicht eindeutig und führt zu verzerrten Auswertungsergebnissen. Der Hinweis, dass die Erfassung Träger mit einem erheblichen Maß an Professionalisierung erfordert, kann durch eine dezidierte, gendersensible Fachberatung, beispielsweise durch die GFAW, aufgegriffen werden.

Handlungsempfehlung 4: Indikatorenqualität

Die bisherigen Indikatoren bieten einen guten Überblick über die Ergebnisse und Wirkungen der ESF-Förderung, weisen allerdings nur unzureichend den jeweiligen Frauenanteil aus. Gerade um geschlechterspezifische Ungleichheiten zu betrachten und damit Handlungserfordernisse abbilden zu können, sollte diese Differenzierung in allen Ebenen berücksichtigt werden. Für eine qualifizierte Darstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sollten darüber hinaus neben der Frauenerwerbstätigenquote der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sowie das Arbeitszeitvolumen und die Gehaltsunterschiede erfasst und mit Zielwerten unterlegt werden. Im Rahmen des „Konzepts zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern

und der Nichtdiskriminierung im Rahmen der Umsetzung der Operationellen Programme EFRE und ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 im Freistaat Thüringen“ der AG Chancengleichheit wurde zusätzlich auf wichtige Geschlechter-bezogene Kontextindikatoren hingewiesen, die zur Einordnung der Geschlechteraspekte innerhalb der sozioökonomischen Entwicklung des Freistaats Thüringen herangezogen werden können.

Handlungsempfehlung 5: Sensibilisierung von Unternehmen – Weiterbildungsrichtlinie

Aus den Rückmeldungen der Projektträger, aber auch aus der Analyse der Teilnehmer-Zahlen, wird deutlich, dass die Sensibilisierung für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ weiterhin verstärkt gefördert werden sollte, womöglich wäre sogar eine inhaltliche Umsteuerung notwendig. Allgemeine Weiterbildungen zu diesem Thema bleiben oft an der Oberfläche, können damit nicht auf die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen eingehen und bieten daher nur einen geringen Mehrwert für die Unternehmen. Ein gutes Praxisbeispiel bieten an dieser Stelle bereits die Qualitätsberater, die KMU unter anderem zu Chancengleichheitsaspekten individuell beraten. Hier wäre es zudem wünschenswert, die Weiterbildungsveranstaltungen stärker als bisher um individuelle Beratungsmodule für KMU zu ergänzen und diese Angebote als förderfähig zu bewerten.

Handlungsempfehlung 6: Umsetzungsverfahren/administrative Ebene

Um die nötige Gender-Kompetenz der an den administrativen Verfahren beteiligten Akteure auszubauen, ist es nach Ansicht der Evaluation zu empfehlen, dass regelmäßige Fortbildungen und Schulungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit für die an der Programmumsetzung beteiligten Stellen stattfinden bzw. thematische Handreichungen und Leitfäden für die Facharbeit erstellt werden.

8. QUELLEN

Statistik:

Bertelsmann Stiftung: Ländermonitor Frühkindliche Bildung.

http://www.laendermonitor.de/service-navigation/middle/downloads/index.nc.html?no_cache=1

Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service: Zeitreihen.

<http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/z.html>

Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB-Erhebung "Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.". <http://www.bibb.de/de/14492.htm>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2009): Gutachten zur Systematisierung der Fördersysteme, -instrumente und -maßnahmen in der beruflichen Benachteiligtenförderung. Band 3 der Reihe Berufsbildungsforschung; Berlin; Braun

EUROSTAT, Datenbank:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik, Datenbank: <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/>

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Unterbeschäftigung.

<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-SAT/RD-SAT/A01-Allgemein-Info/Statistik/Generische-Publikation/Unterbeschaeftigung-SA-TH/TH-06.pdf>

Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>

Thüringer Landesamt für Statistik, Datenbank:

<http://www.tls.thueringen.de/seite.asp?aktiv=dat01&startbei=datenbank/default2.asp>

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Datenbank:

http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/

Literatur:

Arlt, Andrea et al. (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt, Nicht alles ist Konjunktur, IAB-Kurzbericht, Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg

Bechmann, Sebastian et al. (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009, IAB-Forschungsbericht, Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg

Bispinck, Reinhard et al. (2008): Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Eine Analyse der Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich. Düsseldorf

Bundesagentur für Arbeit (2010): Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 57. Jahrgang, Sondernummer 1, Arbeitsstatistik 2009 – Jahreszahlen. Nürnberg

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Vorversion 28. April 2010. Bonn

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2011): Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente. Verfügbar unter:

http://www.bmas.de/portal/50332/property=pdf/2011__01__13__arbeitsmarktpol__instr__iab__studie.pdf [24.1.2011]

Bundesrechnungshof (Hrsg.) (2010): Mitteilung an den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit: über die Prüfung der Arbeitsgelegenheiten und Leistungen zur Beschäftigungsförderung (§§ 16d und 16e SGB II)

Deutsches Patent- und Markenamt (2010): Jahresbericht 2009. München

Deutsches Patent- und Markenamt (2009): Jahresbericht 2008. München

Deutsches Patent- und Markenamt (2008): Jahresbericht 2007. München

Deutsches Patent- und Markenamt (2007): Jahresbericht 2006. München

Deutsches Patent- und Markenamt (2006): Jahresbericht 2005. München

Deutscher Bundestag (2010): 17. Wahlperiode: Drucksache 17/2690: Unterrichtung durch die Bundesregierung: Bericht der Bundesregierung 2010 über die Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte vom 23.07.2010

Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2009): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Thüringen, IAB Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen. Nürnberg

Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission, Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel

Europäische Kommission (2002): Mitteilung der Kommission, Mehr Forschung für Europa, Hin zu 3 Prozent des BIP. KOM(2002) 499 endgültig. Brüssel

Fachhochschule Frankfurt am Main, Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.) (2007): Zwischenbericht Mai 2007 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung "Optierende Kommune" und "Arbeitsgemeinschaft", Untersuchungsfeld 2: Implementations- und Governanceanalyse.

Freistaat Thüringen (2009): Der Europäische Sozialfonds im Freistaat Thüringen in den Jahren 2007 bis 2013. Erfurt

Freistaat Thüringen (2007): Operationelles Programm für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen in den Jahren 2007 bis 2013. Erfurt

Hoppenstedt (2010): Frauen in Führungspositionen, Frauenanteil im Management steigt weiter – an der Spitze sind Frauen aber weiterhin rar. Darmstadt

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2009): Das Bundesländerranking 2009, Thüringen. Berlin

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2010): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, Studie im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. Erfurt

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2006): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der elften Welle 2005, Studie im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. Erfurt

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2010): Gründungen, Liquidationen, Insolvenzen. <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=525>

Kladroba, Andreas et al. (2010): FuE-Datenreport 2010 – Analysen und Vergleiche, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Wissenschaftsstatistik GmbH im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Essen

Klein, Doreen (2006): Zum Kinderwunsch von Kinderlosen in Ost- und Westdeutschland, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt, Heft 119. Wiesbaden

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran, IAB-Kurzbericht. Nürnberg

Kühn, Wolfgang (2009): Löhne in Thüringen. Berlin

Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (2008): Wettbewerbe des Landes NRW Zwischenbewertung. Zusammenfassung

Mintzberg et al. (1999): The strategy process. London

Oschmiansky, Frank (2010): Aktive Arbeitsförderinstrumente seit Einführung des SGB III: Rückblick und Ausblick. In: Sozialer Fortschritt 1/2010; S. 16–23

PARITÄTISCHE Tarifgemeinschaft Thüringen e.V. (Hrsg.) (2010): Die Fachkräfteentwicklung in der Thüringer Gesundheits- und Sozialwirtschaft: Neue Herausforderungen für personalwirtschaftliches Handeln. Erfurt

Ruschmeier, R./Oschmiansky, F. (2010): Die Würfel sind gefallen! Organisationsnovelle des SGB II – Die Neuregelungen im Überblick. In: Zeitschrift für das Fürsorgewesen 8/2010; S. 169–176

qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH (2007): Berufsstart. Vertiefte wirtschaftsnahe Berufsvorbereitung während der Schulzeit. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung für den durch das BQF-Programm geförderten Zeitraum 2004 bis 2006. Duisburg

Scharr, Frank (2009): Aufbau Ost 20 Jahre nach dem Mauerfall: Ziele und Aufgaben für die nächsten Jahre. ifo Schnelldienst 62; S. 43–48

Schnetter, Gudrun (2009): Schulden der öffentlichen Haushalte und deren öffentlich bestimmten Fonds, Einrichtungen und wirtschaftlichen Unternehmen Ende 2007, Thüringer Landesamt für Statistik. Erfurt

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2007): Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, NR. 182 – Mai 2007, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.11.2006. Bonn

Sell, Stefan. (2010): Die öffentlich geförderte Beschäftigung vom Kopf auf die Füße stellen. Ein Vorschlag für die pragmatische Neuordnung eines wichtigen Teilbereichs der Arbeitsmarktpolitik. In: Remagener Beiträge zur aktuellen Sozialpolitik 10-2010

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010): Kindertagesbetreuung regional 2009. Ein Vergleich aller 413 Kreise in Deutschland. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2009, Revidierte Ergebnisse. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009b): Fachserie 11, R 4.3.1, Bildung und Kultur, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2008. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009c): Fachserie 11, Reihe 1, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, 2008/09. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009d): Fachserie 11, Reihe 2, Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2008a): Fachserie 11, Reihe 1, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen. 2007/08, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2008b): Fachserie 11, Reihe 2, Bildung und Kultur, Berufliche Schulen. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2007a): Fachserie 11, Reihe 1, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, 2006/07. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2007b): Fachserie 11, Reihe 2, Bildung und Kultur, Berufliche Schulen. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2006a): Fachserie 11, Reihe 1, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, 2005/06. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2006b): Fachserie 11, Reihe 2, Bildung und Kultur, Berufliche Schulen. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2005a): Fachserie 11, Reihe 1, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen. 2004/05, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2005b): Fachserie 11, Reihe 2, Bildung und Kultur, Berufliche Schulen. Wiesbaden

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Förderstatistik, Personen unter 25 Jahre – Einsatz ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente, Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen, März 2010. Berlin

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Nürnberg

Thüringer Finanzministerium (2010a): Landeshaushaltsplan 2010. Erfurt

Thüringer Finanzministerium (2010b): Haushalt Aktuell. Erfurt

Thüringer Landesamt für Statistik (2009): Zahlen Daten Fakten, Statistischer Bericht, Tageseinrichtungen für Kinder und öffentlich geförderte Kindertagespflege in Thüringen am 1.3.2009. Erfurt

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (2009a): Wirtschaftsbericht 2009 für den Freistaat Thüringen. Erfurt

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (2009b): Berufsbildungsbericht 2009. Erfurt

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (2008): Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen, Fortschreibung Jahr 2008. Halle (Saale)

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (2010): Fachkräfteperspektive 2020: Chancen nutzen – Potentiale erschließen: Thüringer Fachkräftestudie 2010.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2009): High-Tech-Gründungen in Deutschland, Optimismus trotz Krise. Mannheim

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie

Anhang

Januar 2011

**HALBZEITBEWERTUNG
ZUM OPERATIONELLEN PROGRAMM DES
FREISTAATS THÜRINGEN
FÜR DEN EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS (ESF)
IN DER FÖRDERPERIODE 2007 BIS 2013**

**ANHANG –
FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT**

INHALT

1.	Gesprächsleitfaden für das Interview mit dem TMWAT	3
2.	Gesprächsleitfaden für das Interview mit der GFAW	4
3.	Gesprächsleitfaden für das Interview mit weiteren Expertinnen und Experten	6
4.	Liste der Gesprächspartner/-innen der explorativen Interviews	7
5.	Gesprächsleitfaden der qualitativen Interviews bei Fallstudien - BVU	8
6.	Gesprächsleitfaden der qualitativen Interviews bei Fallstudien - FaBel	12
7.	Gesprächsleitfaden der qualitativen Interviews bei Fallstudien – Teilnehmer/-innen	16
8.	Gesprächsleitfaden der qualitativen Interviews bei Fallstudien – Unternehmen	18
9.	Liste der Gesprächspartner/-innen der qualitativen Fallstudien	20

1. GESPRÄCHSLEITFADEN FÜR DAS INTERVIEW MIT DEM TMWAT

1. Bitte erläutern Sie kurz die Funktion, die Sie innerhalb Ihrer Organisation ausüben.

Ziele und Zielgruppen im Bereich Chancengleichheit im ESF

2. Welche gleichstellungspolitischen Ziele/Themen verfolgen Sie in Ihrem Operationellen Programm?
3. Wie beurteilen Sie die Zielsetzung und Zielgruppen der Maßnahmen und Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit? Sind diese in Ihren Augen relevant?
4. Sind die gegenwärtigen Maßnahmen und Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit aus Ihrer Sicht dafür geeignet, die Förderziele und Zielgruppen zu erreichen?
5. Wie verhalten sich in diesem Rahmen die Begriffe Chancengleichheit, Gender Mainstreaming und Frauenförderung zueinander?
6. Auf welche gleichstellungspolitischen Herausforderungen sollte Thüringen reagieren?

Erfahrungen in der Umsetzung der Chancengleichheit im ESF

7. Welche Projekte und Maßnahmen sind in Ihrem Bundesland besonders gleichstellungsrelevant?
8. Wie beurteilen Sie den gegenwertigen Stand der Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit?
 - a. Was ist bislang gut gelaufen, an welchen Stellen sind Herausforderungen aufgetreten?
9. Wie wird die Umsetzung der Querschnittsziele im Kontext der Chancengleichheit im ESF sichergestellt?
 - a. Welche Instrumente wurden entwickelt (z. B. Prüf- und Bewertungskriterien)?
 - b. Welche Prozesse und Strukturen wurden etabliert?
10. Wie wird die Zielerreichung überprüft?
 - a. Welche Indikatoren werden verwendet?
 - b. Wie erfolgen das Monitoring und die Evaluation?
11. Welche Herausforderungen ergeben sich aus Ihrer Sicht
 - a. bei der Umsetzung der spezifischen Förderangebote im Kontext von Chancengleichheit?
 - b. bei der Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit?
 - c. bei der Evaluation und Ergebnisüberprüfung?

Abschlussfragen

12. Haben wir aus Ihrer Sicht einen wichtigen Bereich nicht angesprochen?
13. Haben Sie noch Fragen an uns?

2. GESPRÄCHSLEITFADEN FÜR DAS INTERVIEW MIT DER GFAW

1. Bitte erläutern Sie kurz die Funktion, die Sie innerhalb Ihrer Organisation ausüben.

Ziele und Zielgruppen im Bereich Chancengleichheit im ESF

2. Wie beurteilen Sie die Zielsetzung und Zielgruppen der Maßnahmen und Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit? Sind diese in Ihren Augen relevant?
3. Sind die gegenwärtigen Maßnahmen und Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit aus Ihrer Sicht dafür geeignet, die Förderziele und Zielgruppen zu erreichen?
4. Wie verhalten sich in diesem Rahmen die Begriffe Chancengleichheit, Gender Mainstreaming und Frauenförderung zueinander?
5. Auf welche gleichstellungspolitischen Herausforderungen muss der ESF in Thüringen reagieren?

Administrative Verfahren im ESF

6. Wie beurteilen Sie die neue Erfassungssystematik in Bezug auf Chancengleichheit?
7. Sind die Richtlinien, bei denen der Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit erfasst wird, richtig ausgewählt?
8. Gibt es wichtige Richtlinien die bisher nicht erfasst werden?
9. Wie ist die Verteilung der Projekte, in Bezug auf das Ausmaß ihres Beitrags zum Querschnittsziel „Chancengleichheit“?
10. Gibt es Richtlinien, bei denen die Chancengleichheit besonders oft im Vordergrund der Projekte steht?
11. Wie wird das Thema Gender Mainstreaming/Chancengleichheit in den Richtlinien thematisiert? In welcher Form/ in welchem Umfang geschieht dies?
12. Inwieweit wird Gender Mainstreaming/ Chancengleichheit in den Begutachtungskriterien/Projektauswahlkriterien berücksichtigt?
13. Sind die Themen/Bereiche auf die sich der Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit bezieht (Feld QZ_Chancen2) richtig ausgewählt?
14. Wie ist die Verteilung der Projekte, in Bezug auf die Themen auf die sich der Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit bezieht?

Beratung zu Chancengleichheit im ESF

15. Welche Anforderungen gibt es an die Gutachterinnen und Gutachter der GFAW? Welche Vorerfahrung mit dem Thema Chancengleichheit bringen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen in die Beratung mit ein?
16. Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Kontaktpersonen der GFAW?

ANHANG ZUR FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

17. Nach welcher Definition von Gender Mainstreaming/ Chancengleichheit werden die Projekte beurteilt? Welches Konzept von Chancengleichheit liegt Ihrer Beratung zu Grunde?
18. Gibt es Schulungen für die Antragsberatung (Kontaktpersonen) und Begutachtung (Mitglieder der GFAW) innerhalb derer das Thema Chancengleichheit/ Genderaspekte thematisiert wird?
19. Wünschen Sie sich für diesen Themenbereich zusätzliche Unterstützung?
20. Sind Sie mit anderen Institutionen die in diesem Bereich ebenfalls tätig sind vernetzt/ im Austausch?
21. Wie werden die Antragstellerinnen und Antragsteller bei der Einstufung unterstützt?
22. Welchen Unterstützungsbedarf in Bezug auf das Thema Chancengleichheit äußern Antragstellerinnen und Antragsteller?
23. Wie gehen Sie bei der Plausibilitätsprüfung in Bezug auf Chancengleichheit vor? Mit welchen Mitteln erreichen Sie eine Korrektur der Angaben?

Erfahrungen in der Umsetzung der Chancengleichheit im ESF

24. Welche Projekte und Maßnahmen sind in Thüringen besonders gleichstellungsrelevant?
25. Wie beurteilen Sie den gegenwertigen Stand der Umsetzung der verschiedenen spezifischen Förderangebote (z.B. C.3) und des Querschnittsziels Chancengleichheit?
 - b. Was ist bislang gut gelaufen, an welchen Stellen sind Herausforderungen aufgetreten?
26. Welche Herausforderungen ergeben sich aus Ihrer Sicht
 - a. bei der Umsetzung der spezifischen Förderangebote im Kontext von Chancengleichheit?
 - b. bei der Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit?
 - c. bei der Evaluation und Ergebnisüberprüfung?

Abschlussfragen

27. Haben wir aus Ihrer Sicht einen wichtigen Bereich nicht angesprochen?
28. Haben Sie noch Fragen an uns?

3. GESPRÄCHSLEITFADEN FÜR DAS INTERVIEW MIT WEITEREN EXPERTINNEN UND EXPERTEN

Persönlicher Hintergrund

1. Bitte erläutern Sie kurz die Funktion, die Sie innerhalb Ihrer Organisation ausüben.

Erfahrungen in der Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit

2. Welche gleichstellungspolitischen Ziele/Themen verfolgen Sie in Ihrem Operationellen Programm?
3. Auf welche gleichstellungspolitischen Herausforderungen möchten Sie reagieren?
4. Welche Projekte und Maßnahmen sind in Ihrem Land besonders gleichstellungsrelevant?
5. Wie stellen Sie die Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit im ESF sicher?
 - a. Welche Instrumente haben Sie entwickelt (z. B. Prüf- und Bewertungskriterien)?
 - b. Welche Prozesse und Strukturen wurden etabliert?
6. Wie überprüfen Sie die Zielerreichung?
 - a. Welche Indikatoren werden verwendet?
 - b. Wie erfolgen das Monitoring und die Evaluation?
7. Welche Herausforderungen ergeben sich aus Ihrer Sicht
 - a. bei der Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit?
 - b. bei der Evaluation und Ergebnisüberprüfung?

Erfahrungen mit der EU-Kommission und Ausblick

8. Welche Erfahrungen haben Sie mit der EU-Kommission bezüglich der Evaluation der Querschnittsziele gemacht?
9. Welche Herausforderungen ergeben sich zukünftig für die Umsetzung und Überprüfung der Chancengleichheit im ESF? Welche Impulse sollte die EU-Kommission setzen?
10. Welchen Stellenwert wird das Thema Chancengleichheit in der künftigen EU-Politik erhalten (auch im Hinblick auf die Gesamtstrategie „Europa 2020“)?

Abschlussfragen

11. Haben wir aus Ihrer Sicht einen wichtigen Bereich nicht angesprochen?
12. Haben Sie noch Fragen an uns?

4. LISTE DER GESPRÄCHSPARTNER/-INNEN DER EXPLORATIVEN INTERVIEWS

Nr.	Name	Institution
1	Frau Simone Kaltbach	GFAW
2	Frau Simone Mädler	TMWAT Referat 24 –Arbeitsmarktpolitik
3	Herr Thorsten Armstroff	Verwaltungsbehörde für den ESF, Bremen
4	Frau Margit Heitmann	Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Freie und Hansestadt Hamburg

5. GESPRÄCHSLEITFADEN DER QUALITATIVEN INTER-VIEWS BEI FALLSTUDIEN - BVU

Persönlicher Hintergrund

1. Bitte erläutern Sie kurz Ihre Funktion und die damit verbundenen Aufgaben.
2. Stellen Sie uns bitte kurz Ihre Einrichtung vor. Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf Ihre Vorerfahrung mit dem Thema Chancengleichheit ein.
3. Bitte schildern Sie uns kurz, welche Personen in Ihrer Einrichtung für die Umsetzung des Projektes zuständig sind?

Regionale Rahmenbedingungen

4. Bitte beschreiben Sie kurz die gleichstellungspolitische Situation in Thüringen aus Ihrer Sicht.
 - a. Drängende Problemlagen
 - b. Relevante gleichstellungspolitische Entwicklungen in den letzten Jahren (Kommunalpolitik, ESF etc.)
5. Welche spezifischen Herausforderungen bestehen nach Ihrer Einschätzung in Thüringen, um Chancengleichheit für Männer und Frauen sowie den Abbau von Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen zu erreichen?

Zielsetzungen und Zielgruppen des Projekts

6. Was verstehen Sie persönlich unter dem Begriff der Chancengleichheit? Welche (gleichstellungspolitischen) Ziele verfolgen Sie mit Ihrem Projekt?
7. Bitte beschreiben Sie die Zielgruppen, die Sie mit Ihrem Projekt erreichen wollen. Warum haben Sie sich für diese Zielgruppe entschieden?
8. Über welche Wege wollen Sie die Zielgruppe erreichen?
9. Bitte beschreiben Sie, wie Sie die Teilnehmerinnen motivieren, an Ihrem Projekt bis Abschluss der Angebote bzw. Maßnahmen teilzunehmen?
 - a. Welches sind hier für Sie wichtige Aspekte, die beachtet werden müssen?
 - b. Welche Rolle spielt hierbei eine verlässliche Kinderbetreuung (für Mütter) während der Kurszeiten?
10. Welchen Mehrwert soll und kann Ihrer Ansicht nach das Projekt für die Zielgruppe liefern?

Konzeptionelle Gestaltung des Projektes

11. Bitte beschreiben Sie, wie Sie bei der Entwicklung der Angebote bzw. Maßnahmen Ihres Projektes vorgegangen sind?
 - a. Haben Sie für die Konzeption der Angebote bzw. Maßnahmen eine Bedarfsanalyse durchgeführt? Wie haben Sie die Ergebnisse berücksichtigt?
 - b. Welche Rolle spielt Ihre Vorerfahrung?
 - c. Welche Rolle spielen Ihre Kooperationspartner?

ANHANG ZUR FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

12. Inwiefern haben Sie bei der Entwicklung Ihres Projekts die bestehenden Angebote der Region berücksichtigt? Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte ein:
- d. Füllen einer Lücke in der Region
 - e. Ergänzung bestehender Angebote
 - f. Konkurrenz zu bestehenden Angeboten

Erfahrungen der bisherigen Umsetzung

13. Bitte beschreiben Sie den aktuellen Umsetzungsstand in Ihrem Projekt. Wie würden Sie den bisherigen Umsetzungsstand insgesamt bewerten?
14. Wie bewerten Sie den bisherigen Grad der Zielgruppenerreichung? Bitte beschreiben Sie in diesem Zusammenhang insbesondere
- a. Welche Strategien zur Ansprache und Motivation der Zielgruppe besonders erfolgreich waren.
 - b. Welche Herausforderungen es bei der Ansprache und Motivation der Zielgruppe gibt.
15. Inwieweit durchlaufen die Teilnehmerinnen die Angebote bzw. Maßnahmen erfolgreich bzw. haben diese bereits erfolgreich durchlaufen? Wie ist die Abbrecher- und Anwesenheitsquoten?
16. Falls Teilnehmerinnen das Projekt bereits durchlaufen haben, würden wir gerne von Ihnen wissen,
- a. Inwieweit das Projekt zu verbesserten Chancen zur Integration in Erwerbsarbeit der Teilnehmerinnen geführt hat?
 - Berufliche Kompetenz der Teilnehmerinnen hat sich erhöht
 - Selbstbewusstsein und eigenständige Lebensperspektive der Teilnehmerinnen wurde bestärkt.
 - Aufnahme einer Erwerbstätigkeit
 - b. Inwieweit das Projekt Frauen den Zugang zu Berufsfeldern eröffnet, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind?
 - c. Inwieweit das Projekt zu einer qualitativen Verbesserung der Erwerbsarbeit von Frauen geführt hat?
 - Stärkung der Dauerhaftigkeit von Beschäftigung
 - Gleichwertige Bezahlung im Vergleich zu männlichen Kollegen
 - Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
 - d. Inwieweit das Projekt den Zugang von Frauen in Führungspositionen erleichtert hat?
 - e. Inwieweit das Projekt zum Abbau geschlechtsspezifischer Hindernisse benachteiligter Personengruppen beiträgt, z. B. durch Sensibilisierung und den Abbau von Stereotypen?
 - f. Inwieweit das Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt?
 - Schnellerer beruflicher Wiedereinstieg nach familiär bedingter Auszeit
 - Mehr Zeit für familiäre Aufgaben (Erziehung, Haushaltsführung, Partnerschaft etc.)
 - Einführung familienfreundlicher Arbeitszeiten in Unternehmen/Organisationen
 - Unterstützung bei/Informationen zur Kinderbetreuung

ANHANG ZUR FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

17. Bitte beschreiben Sie, welche Formen der Überprüfung der Zielerreichung und Steuerung Sie für das Projekt etabliert haben. Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte ein und beschreiben Sie diese genau:
 - a. Festlegung von Meilensteinen
 - b. Indikatoren zur Messung der Erreichung von (Teil-)Zielen
 - c. Formen der Überprüfung von Meilensteinen und Indikatoren
 - d. Formen der Selbstevaluation bzw. externen Evaluation
18. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der ESF-Verwaltungsbehörde, insbesondere im Hinblick auf Ihre regelmäßigen Berichtspflichten?
 - c. Inwieweit fühlen Sie sich von der ESF-Behörde gut beraten bei der Projekt-konzeption, der Projektumsetzung und des regelmäßigen Monitoring?
 - d. Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf bzw. wo brauchen Sie mehr Unterstützung?
19. Wenn Sie an Ihre bisherige Erfahrung mit der Projektumsetzung denken, würden wir Sie bitten darzustellen, welche Aspekte (bspw. Zielgruppenerreichung, Angebote etc.)
 - e. bisher (sehr) gut laufen
 - f. bisher kaum bzw. gar nicht funktionieren.
20. Welches sind aus Ihrer Sicht zentrale Erfolgsfaktoren für die Zielerreichung des Projektes? Wie können diese Faktoren gestärkt werden?
21. Welches sind aus Ihrer Sicht zentrale Herausforderungen, die eine Zielerreichung des Projektes erschweren? Wie kann diesen Herausforderungen begegnet werden?
22. Sehen Sie in Ihrer bisherigen Umsetzung Änderungsbedarf an Ihrem Konzept und / oder der Umsetzung ihres Projektes. (bspw. Gestaltung der Teilnehmeransprache, Inhalte der Maßnahme, Motivation der Teilnehmer/innen, Monitoring und Evaluation etc.)? Bitte beschreiben Sie
 - g. welche Änderungen Sie bereits durchgeführt haben bzw. noch durchführen werden.
 - h. welches die Gründe für diese Änderungen sind.
 - i. welche Unterstützung Sie hierbei benötigen.
23. Bitte stellen Sie Inhalt und Form Ihrer Öffentlichkeitsarbeit dar.
24. Wie schätzen Sie die öffentliche Wahrnehmung des Projekts in Ihrer Region ein?
 - a. Bei der Zielgruppe?
 - b. Bei der kommunalen Verwaltung?
 - c. Bei potentiellen Arbeitgebern?
 - d. Bei weiteren Verbänden/Vereinen/Organisationen?

Kooperationen und Vernetzung

25. Falls Sie mit Partnern zusammenarbeiten, beschreiben Sie bitte diese Kooperationsbeziehung(en).
 - a. Welche Partner sind eingebunden?
 - b. Welche Leistungen erbringen Sie im Rahmen der Projektumsetzung und welche Verantwortlichkeiten gehen damit einher?
 - a. Informationsaustausch
 - b. Zielgruppenansprache und –gewinnung
 - c. Bereitstellung von Ressourcen (Finanzielle Mittel, fachliches Know How, Bereitstellung von Räumlichkeiten etc.)
 - c. Wie gestalten sich Inhalt und Form der Zusammenarbeit?
 - a. Gibt es Zielvereinbarungen zwischen Ihnen und den Kooperationspartnern? Wenn ja, was beinhalten diese?
 - b. Gibt es regelmäßige Treffen zum Austausch?
26. Inwieweit haben Sie spezifische Angebote für Unternehmen etabliert (bspw. Informationsveranstaltungen, Diversity-Trainings oder Unterstützung bei der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes)
27. Wie gehen Sie bei der Gewinnung von Partnern vor? Welche Probleme haben sich dabei ergeben und welche Strategien waren besonders erfolgreich?
28. Welchen Mehrwert erzeugen die Partner für die Zielerreichung des Projektes? Und welchen Nutzen ziehen die Kooperationspartner aus der Zusammenarbeit mit Ihrem Projekt?
29. Welche relevanten Partner oder Akteure sind Ihrer Meinung nach noch nicht in die Kooperation eingebunden? Welche Gründe gibt es dafür?
30. Bestehen Konflikte und Konkurrenz mit anderen Akteuren der Region und wie begegnen Sie diesen?
31. Gibt es regionale Besonderheiten, die für Kooperationen und Vernetzung relevant sind (bspw. eine langjährige Kooperationstradition bestimmter Einrichtungen)?

Nachhaltigkeit und Ergebnistransfer

32. Wie kann sichergestellt werden, dass die Nachhaltigkeit Ihres Projektes auch nach Ende der ESF-Förderperiode 2007-2013 gewährleistet ist?
 - a. Bitte beschreiben Sie, welche Strategie oder Aktivitäten Sie zur Sicherung der Nachhaltigkeit bereits durchführen bzw. geplant haben.
 - b. Welche Rolle spielen ihre Kooperationspartner für die Nachhaltigkeit?
 - c. Welche Rolle im Hinblick auf die Nachhaltigkeit des Projekts spielt Ihrer Meinung nach die Kommune bzw. das Land Thüringen?

Abschlussfragen

33. Haben wir aus Ihrer Sicht einen wichtigen Bereich nicht angesprochen?
34. Haben Sie noch Fragen an uns?

6. GESPRÄCHSLEITFADEN DER QUALITATIVEN INTER-VIEWS BEI FALLSTUDIEN - FABEL

Persönlicher Hintergrund

1. Bitte erläutern Sie kurz Ihre Funktion und die damit verbundenen Aufgaben.
2. Stellen Sie uns bitte kurz Ihre Einrichtung vor. Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf Ihre Vorerfahrung mit dem Thema Chancengleichheit ein.
3. Bitte schildern Sie uns kurz, welche Personen in Ihrer Einrichtung für die Umsetzung des Projektes zuständig sind?

Regionale Rahmenbedingungen

4. Bitte beschreiben Sie kurz die gleichstellungspolitische Situation in Thüringen aus Ihrer Sicht.
 - a. Drängende Problemlagen
 - b. Relevante gleichstellungspolitische Entwicklungen in den letzten Jahren (Kommunalpolitik, ESF etc.)
5. Welche spezifischen Herausforderungen bestehen nach Ihrer Einschätzung in Thüringen, um Chancengleichheit für Männer und Frauen sowie den Abbau von Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen zu erreichen?

Zielsetzungen und Zielgruppen des Projekts

6. Was verstehen Sie persönlich unter dem Begriff der Chancengleichheit? Welche (gleichstellungspolitischen) Ziele verfolgen Sie mit Ihrem Projekt?
7. Bitte beschreiben Sie die Zielgruppen, die Sie mit Ihrem Projekt erreichen wollen. Warum haben Sie sich für diese Zielgruppe entschieden?
8. Über welche Wege wollen Sie die Zielgruppe erreichen?
9. Bitte beschreiben Sie, wie Sie die Unternehmen und deren Beschäftigte motivieren, an Ihrem Projekt bis Abschluss der Angebote bzw. Maßnahmen teilzunehmen?
 - a. Welches sind hier für Sie wichtige Aspekte, die beachtet werden müssen?
 - b. Welche Rolle spielt hierbei beispielsweise eine verlässliche Kinderbetreuung während der Fortbildungszeiten?
 - c. Was sind weitere wichtige Aspekte?
10. Welchen Mehrwert soll und kann Ihrer Ansicht nach das Projekt für die Zielgruppe liefern?

Konzeptionelle Gestaltung des Projektes

11. Bitte beschreiben Sie, wie Sie bei der Entwicklung der Angebote bzw. Maßnahmen Ihres Projektes vorgegangen sind?
 - a. Haben Sie für die Konzeption der Angebote bzw. Maßnahmen eine Bedarfsanalyse durchgeführt? Wie haben Sie die Ergebnisse berücksichtigt?
 - b. Welche Rolle spielt Ihre Vorerfahrung?
 - c. Welche Rolle spielen Ihre Kooperationspartner?

ANHANG ZUR FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

12. Inwiefern haben Sie bei der Entwicklung Ihres Projekts die bestehenden Angebote der Region berücksichtigt? Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte ein:
- d. Füllen einer Lücke in der Region
 - e. Ergänzung bestehender Angebote
 - f. Konkurrenz zu bestehenden Angeboten
 - g. Konkurrenz zu bestehenden Angeboten

Erfahrungen der bisherigen Umsetzung

13. Bitte beschreiben Sie den aktuellen Umsetzungsstand in Ihrem Projekt. Wie würden Sie den bisherigen Umsetzungsstand insgesamt bewerten?
14. Wie bewerten Sie den bisherigen Grad der Zielgruppenerreichung? Bitte beschreiben Sie in diesem Zusammenhang insbesondere
- a. Welche Strategien zur Ansprache und Motivation ihrer Zielgruppe besonders erfolgreich waren.
 - b. Welche Herausforderungen es bei der Ansprache und Motivation der Zielgruppe gibt.
15. Inwieweit durchlaufen die Unternehmen/ die Beschäftigten die Angebote bzw. Maßnahmen erfolgreich bzw. haben diese bereits erfolgreich durchlaufen?
16. Falls Unternehmen/ die Beschäftigten Ihre Angebote bereits in Anspruch genommen haben, würden wir gerne von Ihnen wissen,
- a. Inwieweit das Projekt zu einer qualitativen Verbesserung der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern geführt hat?
 - Stärkung der Dauerhaftigkeit von Beschäftigung
 - Gleichwertige Bezahlung im Vergleich zu männlichen Kollegen
 - Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
 - b. Inwieweit das Projekt den Zugang von Frauen in Führungspositionen erleichtert hat?
 - c. Inwieweit das Projekt zum Abbau geschlechtsspezifischer Hindernisse benachteiligter Personengruppen beiträgt, z. B. durch Sensibilisierung und den Abbau von Stereotypen?
 - d. Inwieweit das Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt?
 - Schnellerer beruflicher Wiedereinstieg nach familiär bedingter Auszeit
 - Mehr Zeit für familiäre Aufgaben (Erziehung, Haushaltsführung, Partnerschaft etc.)
 - Einführung familienfreundlicher Arbeitszeiten in Unternehmen/Organisationen
 - Unterstützung bei/Informationen zur Kinderbetreuung
 - Unterstützung vor und nach Elternzeiten
17. Bitte beschreiben Sie, welche spezifischen Angebote Sie für Unternehmen etabliert haben?
- a. Welche Angebote werden besonders gut angenommen?
 - b. Welche Angebote werden bisher nur unzureichend angenommen?
 - c. Was können Gründe hierfür sein?
18. Bitte beschreiben Sie, welche Formen der Überprüfung der Zielerreichung und Steuerung Sie für das Projekt etabliert haben. Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte ein und beschreiben Sie diese genau:
- a. Festlegung von Meilensteinen
 - b. Indikatoren zur Messung der Erreichung von (Teil-)Zielen
 - c. Formen der Überprüfung von Meilensteinen und Indikatoren
 - d. Formen der Selbstevaluation bzw. externen Evaluation

ANHANG ZUR FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

19. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der ESF-Verwaltungsbehörde, insbesondere im Hinblick auf Ihre regelmäßigen Berichtspflichten?
 - a. Inwieweit fühlen Sie sich von der ESF-Behörde gut beraten bei der Projekt-konzeption, der Projektumsetzung und dem regelmäßigen Monitoring?
20. Wie ordnen Sie die Beratung der ESF-Behörde in Bezug auf Chancengleichheit ein? Fühlen Sie sich in diesem Kontext ausreichend informiert?
21. Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf bzw. wo brauchen Sie mehr Unterstützung?
22. Wenn Sie an Ihre bisherige Erfahrung mit der Projektumsetzung denken, würden wir Sie bitten darzustellen, welche Aspekte (bspw. Zielgruppenerreichung, Angebote etc.)
 - a. bisher (sehr) gut laufen
 - b. bisher kaum bzw. gar nicht funktionieren.
23. Welches sind aus Ihrer Sicht zentrale Erfolgsfaktoren für die Zielerreichung des Projektes? Wie können diese Faktoren gestärkt werden?
24. Welches sind aus Ihrer Sicht zentrale Herausforderungen, die eine Zielerreichung des Projektes erschweren? Wie kann diesen Herausforderungen begegnet werden?
25. Sehen Sie in Ihrer bisherigen Umsetzung Änderungsbedarf an Ihrem Konzept und / oder der Umsetzung ihres Projektes. (bspw. Gestaltung der Teilnehmeransprache, Inhalte der Maßnahme, Motivation der Teilnehmer/innen, Monitoring und Evaluation etc.)? Bitte beschreiben Sie
 - a. welche Änderungen Sie bereits durchgeführt haben bzw. noch durchführen werden.
 - b. welches die Gründe für diese Änderungen sind.
 - c. welche Unterstützung Sie hierbei benötigen.
26. Bitte stellen Sie Inhalt und Form Ihrer Öffentlichkeitsarbeit dar.
27. Wie schätzen Sie die öffentliche Wahrnehmung des Projekts in Ihrer Region ein?
 - a. Bei der Zielgruppe?
 - b. Bei der kommunalen Verwaltung?
 - c. Bei potentiellen Arbeitgebern?
 - d. Bei weiteren Verbänden/Vereinen/Organisationen?

Kooperationen und Vernetzung

28. Falls Sie mit Partnern zusammenarbeiten, beschreiben Sie bitte diese Kooperations-beziehung(en).
 - a. Welche Partner sind eingebunden?
 - b. Welche Leistungen erbringen Sie im Rahmen der Projektumsetzung und welche Verantwortlichkeiten gehen damit einher?
 - Informationsaustausch
 - Zielgruppenansprache und –gewinnung
 - Bereitstellung von Ressourcen (Finanzielle Mittel, fachliches Know How, Bereitstellung von Räumlichkeiten etc.)
 - c. Wie gestalten sich Inhalt und Form der Zusammenarbeit?
 - Gibt es Zielvereinbarungen zwischen Ihnen und den Kooperationspartnern? Wenn ja, was beinhalten diese?
 - Gibt es regelmäßige Treffen zum Austausch?
29. Wie gehen Sie bei der Gewinnung von Partnern vor? Welche Probleme haben sich dabei ergeben und welche Strategien waren besonders erfolgreich?

ANHANG ZUR FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

30. Welchen Mehrwert erzeugen Partner für die Zielerreichung des Projektes? Und welchen Nutzen ziehen die Kooperationspartner aus der Zusammenarbeit mit Ihrem Projekt?
31. Welche relevanten Partner oder Akteure sind Ihrer Meinung nach noch nicht in die Kooperation eingebunden? Welche Gründe gibt es dafür?
32. Bestehen Konflikte und Konkurrenz mit anderen Akteuren der Region und wie begegnen Sie diesen?
33. Gibt es regionale Besonderheiten, die für Kooperationen und Vernetzung relevant sind (bspw. eine langjährige Kooperationstradition bestimmter Einrichtungen)?

Nachhaltigkeit und Ergebnistransfer

34. Wie kann sichergestellt werden, dass die Nachhaltigkeit Ihres Projektes auch nach Ende der ESF-Förderperiode 2007-2013 gewährleistet ist?
 - d. Bitte beschreiben Sie, welche Strategie oder Aktivitäten Sie zur Sicherung der Nachhaltigkeit bereits durchführen bzw. geplant haben.
 - e. Welche Rolle spielen ihre Kooperationspartner für die Nachhaltigkeit?
 - f. Welche Rolle im Hinblick auf die Nachhaltigkeit des Projekts spielt Ihrer Meinung nach die Kommune bzw. das Land Thüringen?

Abschlussfragen

35. Haben wir aus Ihrer Sicht einen wichtigen Bereich nicht angesprochen?
36. Haben Sie noch Fragen an uns?

7. GESPRÄCHSLEITFADEN DER QUALITATIVEN INTERVIEWS BEI FALLSTUDIEN – TEILNEHMER/-INNEN

Persönlicher Hintergrund

1. Bitte stellen Sie sich kurz vor.
 - Familienstand
 - Beruflicher Status/ursprüngliche Ausbildung
 - Kinder im Haushalt, Alter der Kinder
 - Verantwortung bei Kindererziehung (Wer ist verantwortlich? Wer unterstützt? Gibt es Unterstützungsbedarf?)

Im Rahmen unserer Untersuchung interessiert uns, aus welchen Gründen Sie an diesem ESF-Projekt teilnehmen, wie Sie auf dieses Projekt aufmerksam geworden sind und was die Teilnahme am Projekt für Sie bedeutet. Folgende Fragen gehen hierauf näher ein.

Ihre Teilnahme am Projekt

2. Bitte beschreiben Sie, in welcher Art und Weise Sie am Projekt teilnehmen.
 - a. Welche Angebote nehmen Sie wahr bzw. haben Sie bisher wahrgenommen?
 - b. An welchen Maßnahmen nehmen Sie teil bzw. haben Sie bisher teilgenommen?
 - c. In welchem zeitlichen Umfang?
 - d. Welchen Preis müssen Sie für die Teilnahme entrichten?
3. Seit wann nehmen Sie an Angeboten des von uns untersuchten Projekts teil?
4. Wie sind Sie auf dieses Projekt aufmerksam geworden?
5. Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Teilnahme am Projekt entschieden?

Bewertung der Angebote und Massnahmen im Projekt

6. Sind Sie mit der Qualität der Angebote bzw. Maßnahmen des Projekts zufrieden? Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten?
 - Zeiten
 - Flexibilität
 - Qualifizierung des Personals (Kompetenzen, Zugänglichkeit)
 - Inhaltliche Ausrichtung (z. B. Themen, die behandelt werden oder angebotene Praxismodule)
 - Preisgestaltung
7. Nutzen Sie weitere Angebote bzw. Maßnahmen des Projektträgers oder auch anderer Projekte in Thüringen, die Sie in ihrem persönlichen und beruflichen Alltag unterstützen?
 - z. B. bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - z. B. bei der Verbesserung ihrer beruflichen Situation (Aufstieg in Führungspositionen, Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit, Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeit auf Vollzeit, sichereres Beschäftigungsverhältnis etc.)
 - z. B. bei der Integration in das soziale Umfeld (Sprachkurse, regelmäßige Netzwerktreffen etc.)
8. Welche Angebote bzw. Maßnahmen in den genannten Bereichen fehlen aus Ihrer Sicht in Thüringen?

Wirkungen der Angebote und Massnahmen im Projekt

9. Welchen Einfluss hat die Teilnahme an den Angeboten und Maßnahmen des Projekts auf ihre persönliche und berufliche Situation? Bitte beschreiben Sie diesen Einfluss konkret.
 - a. Eigenes Selbstbewusstsein ist gestiegen
 - b. Selbstständige Lebensführung wird unterstützt/eigenständige Lebensperspektive wird bestärkt
 - c. Berufliche Kompetenz hat sich erhöht/bessere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt ist möglich
 - d. Verbesserung der beruflichen Situation (Aufstieg in Führungspositionen, Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit, Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeit auf Vollzeit, sichereres Beschäftigungsverhältnis, geringerer Gehaltsunterschied zu männlichen Kollegen etc.)
 - e. Schnellerer beruflicher Wiedereinstieg nach familiär bedingter Auszeit
 - f. Mehr Zeit für familiäre Aufgaben (Erziehung, Haushaltsführung, Partnerschaft etc.)
 - g. Sonstiges

10. Nach Beendigung Ihrer Teilnahme am Projekt:
 - h. Inwieweit gehen Sie davon aus, dass die durch das Projekt angestoßenen Veränderungen/Entwicklungen in ihrem persönlichen und beruflichen Alltag auch weiterhin bestehen werden?
 - i. Was können Sie persönlich zur Nachhaltigkeit der angestoßenen Veränderungen/Entwicklungen beitragen?

Abschlussfragen

1. Haben wir aus Ihrer Sicht etwas Wichtiges nicht angesprochen?
2. Haben Sie noch Fragen an uns?

8. GESPRÄCHSLEITFADEN DER QUALITATIVEN INTERVIEWS BEI FALLSTUDIEN – UNTERNEHMEN

Persönlicher Hintergrund

1. Bitte stellen Sie sich und Ihr Unternehmen kurz vor.

Im Rahmen unserer Untersuchung interessiert uns, aus welchen Gründen Sie und Ihr Unternehmen an diesem ESF-Projekt teilnehmen, wie Sie auf dieses Projekt aufmerksam geworden sind und was die Teilnahme für Sie bedeutet. Folgende Fragen gehen hierauf näher ein.

Ihre Teilnahme am Projekt

2. Bitte beschreiben Sie, in welcher Art und Weise Ihr Unternehmen am Projekt teilnimmt.
 - a. Welche Angebote nehmen Sie wahr bzw. haben Sie bisher wahrgenommen?
 - b. An welchen Maßnahmen nehmen Sie teil bzw. haben Sie bisher teilgenommen?
 - c. In welchem zeitlichen Umfang?
 - d. Welchen Preis müssen Sie für die Teilnahme entrichten?
3. Seit wann nimmt Ihr Unternehmen an den Angeboten bzw. Maßnahmen des von uns untersuchten Projekts teil?
4. Wie sind Sie auf dieses Projekt aufmerksam geworden?
5. Aus welchen Gründen hat sich Ihr Unternehmen für eine Teilnahme am Projekt entschieden?

Bewertung der Angebote und Massnahmen im Projekt

6. Sind Sie mit der Qualität der Angebote bzw. Maßnahmen des Projekts zufrieden? Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten?
 - Zeiten
 - Flexibilität
 - Qualifizierung des Personals (Kompetenzen, Zugänglichkeit)
 - Inhaltliche Ausrichtung (z. B. Themen, die behandelt werden oder angebotene Praxismodule)
 - Preisgestaltung
7. Nutzen Sie weitere Angebote bzw. Maßnahmen des Projektträgers oder auch anderer Projekte in Thüringen, die Ihr Unternehmen bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen?
8. Welche Angebote bzw. Maßnahmen in den genannten Bereichen fehlen aus Ihrer Sicht in Thüringen?

Wirkungen der Angebote und Massnahmen im Projekt

9. Welchen Einfluss hat die Teilnahme an den Angeboten und Maßnahmen des Projekts auf Ihr Unternehmen? Bitte beschreiben Sie diesen Einfluss konkret.
 - a. Einführung und Anwendung flankierender Dienstleistungen wird unterstützt
 - b. Kooperationen zwischen Unternehmen und Anbietern flankierender Dienstleistungen werden angestoßen
 - c. Fachkräftesicherung wird durch die Familienfreundlichkeit des Unternehmens vereinfacht

ANHANG ZUR FACHSTUDIE CHANCENGLEICHHEIT

- d. im Unternehmen existieren nun flexible Modelle der Arbeitsorganisation
 - e. im Unternehmen existieren nun zugeschnittene, praktikable Maßnahmen im Bereich der Familienfreundlichkeit
 - f. Sie wurden bei der Einführung und dem Einsatz von Home-Office-Arbeitsplätzen begleitet
 - g. Ihren Mitarbeitenden wurden Methoden selbstorganisierten Lernens vermittelt
 - h. Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen wurde angeregt, um Good Practice-Beispiele aus der Region vorzustellen und Vernetzungen für die Initiierung von Beispiellösungen zu unterstützen
 - i. Verbesserung der beruflichen Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einfacherer Aufstieg in Führungspositionen, Verringerung des Arbeitszeitvolumens von Vollzeit auf Teilzeit in verantwortlichen Positionen, geringerer Gehaltsunterschied zu männlichen Kollegen etc.)
 - j. Mitarbeitende wurden zu Mentoren für innerbetriebliche Lern- und Informationsprozesse weitergebildet
 - k. Schnellerer beruflicher Wiedereinstieg nach familiär bedingter Auszeit wird ermöglicht
 - l. Sonstiges
10. Nach Beendigung Ihrer Teilnahme am Projekt:
- m. Inwieweit gehen Sie davon aus, dass die durch das Projekt angestoßenen Veränderungen/Entwicklungen in ihrem Unternehmen auch weiterhin bestehen werden?
 - n. Wie kann Ihr Unternehmen zur Nachhaltigkeit der angestoßenen Veränderungen/Entwicklungen beitragen?

Abschlussfragen

- 11. Haben wir aus Ihrer Sicht etwas Wichtiges nicht angesprochen?
- 12. Haben Sie noch Fragen an uns?

9. LISTE DER GESPRÄCHSPARTNER/-INNEN DER QUALITATIVEN FALLSTUDIEN

Nr.	Name	Einrichtung
1	Frau Angelika Pietsch (Projekt- leitung) Frau Zeidler (Sozialpädagogin) Frau Hoffmann (Kordinatorin) Zwei Teilnehmerinnen	BVU GmbH Nordhausen
2	Frau Cornelia Friedrich Herr Uwe Jäger	Eichenbaum GmbH
3	Herr Torsten Simon Herr Robert Schäfer	IWT - Institut der Wirt- schaft Thüringens
4	Frau Kathrin Riemann Frau Monique Möller- Jungnickel	TIBOR EDV Consulting GmbH
5	Herr Jörn Federmann	Pflegenetzwerke St. Annen GmbH, Haus Felseneck, Eisenach