

Karin Linde und Ute Mankel

## Der Europäische Sozialfonds (ESF) und die Förderung der Genderperspektive in der regionalisierten Arbeitspolitik

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist einer der Strukturfonds der Europäischen Union und das Hauptinstrument, um die beschäftigungspolitischen Ziele der Europäischen Union umzusetzen. Ziele der Arbeitspolitik eines Landes – wie die Integration arbeitsloser Jugendlicher und benachteiligter Personen in den Arbeitsmarkt, die Beschäftigungssicherung in kleinen und mittleren Unternehmen und die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten – werden mit Hilfe des ESF umgesetzt. Für die Förderphase 2007 – 2013 werden insgesamt 75 Mrd. Euro europaweit für den ESF veranschlagt. Für Nordrhein-Westfalen sind es 684 Millionen Euro. Neben dem ESF, der über das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) umgesetzt wird, werden über das Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen noch weitere Mittel des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)<sup>1</sup> zur Verfügung gestellt, die großteils über Wettbewerbe vergeben werden.

Für den Europäischen Sozialfonds haben die EU-Staaten Ziele festgelegt, die in Einklang stehen mit der sog. Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Zur Erreichung des Ziels 2 des ESF „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ haben alle EU-Länder und in Deutschland alle Bundesländer eigene sog. „Operationelle Programme“ für die Zeit von 2007 bis 2013 formuliert, auf Basis einer Stärken-Schwächen-Analyse zu Daten und Rahmenbedingungen des jeweiligen Arbeitsmarktes. Das „Operationelle Programm zur Umsetzung des ESF in NRW in der Förderphase 2007 bis 2013“ ist Basis für einzelne Programme und Förderungen des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS), die letztlich von arbeitsmarktlichen Akteuren wie Bildungsträgern oder Beratungsunternehmen vor Ort umgesetzt werden können<sup>2</sup>.

Da der Einsatz der europäischen Finanzmittel jeweils eine Ergänzung mit nationalen Mitteln erfordert (sog. Kofinanzierung), die aus Mitteln des Landes und der Kommunen, aus Mitteln der Arbeitsverwaltung, aus Unternehmens- und Teilnehmerbeiträgen zustande kommen, ist eine Koordinierung und Absprache der jeweiligen geplanten Projekte in den einzelnen Regionen in Nordrhein-Westfalen notwendig. Dieser Abstimmungsprozess mit regionalen Gremien wurde Ende der 80er Jahre eingeführt. Zur Information und Beratung der Antragstellenden stehen in den 16 Regionen Regionalagenturen<sup>3</sup> zur Verfügung. **Die Regionalagenturen sorgen für die regionale Umsetzung der arbeitspolitischen Landesprogramme und bilden somit eine Schnittstelle zwischen den Regionen und ihren Akteuren und Akteurinnen und dem MAGS.**

<sup>1</sup> Zum EFRE siehe den Beitrag von Bettina Vaupel in diesem Handbuch.

<sup>2</sup> Vgl. <http://www.arbeitsmarkt.nrw.de>.

<sup>3</sup> <http://www.regionalagenturen.nrw.de>: Regionalagenturen sind ESF-landesgeförderte Stellen, die bei wirtschaftsnahen Einrichtungen angesiedelt sind.

In den je Region eingerichteten Lenkungskreisen werden Projektvorhaben bewertet. Dieses Votum wird dem MAGS mitgeteilt. Eine weitere Rolle bei der Projektbewertung spielt die landeseigene Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), mit Sitz in Bottrop, die im Auftrag des MAGS bei der Projektauswahl mitwirkt. Sie hat außerdem die Aufgabe der Berichterstattung zur Umsetzung des ESF-Programms und sie unterstützt durch Beratung, Information und Fortbildung arbeitsmarktpolitische Akteure und Akteurinnen und koordiniert die Arbeit der Regionalagenturen<sup>4</sup>.

### **Programmschwerpunkte und Chancengleichheit**

Für die Förderphase 2007 bis 2013 ist das Ziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ als Querschnittsziel für alle Förderlinien im operationellen Programm „Ziel 2 / ESF Nordrhein-Westfalen“ bindend. Aus Programmsicht geht es bei „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ um die „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, um die „geschlechtergerechte berufsbezogene Orientierung“ und um „das Erschließen von Beschäftigungspotenzialen des Dienstleistungssektors“. Dabei muss die Gender-Perspektive, so heißt es im Programm, bei der Projektvorbereitung und bei der Projektauswahl beachtet werden und es muss ein konsequentes Gender-Controlling in allen Prioritätsachsen des ESF-Programms geben.

Mit dem operationellen Programm hat die Landesregierung drei Schwerpunkte der Förderung benannt und die zur Verfügung stehenden Mittel auf diese Schwerpunkte verteilt. Mit den drei Schwerpunkten sind zusätzlich zum o. g. Querschnittsziel spezifische Ziele zur Beachtung der Chancengleichheit formuliert worden.

Für die sog. Prioritätsachse A „Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“ mit den bewährten Instrumenten Potenzial- und Arbeitszeitberatung sowie Bildungsscheck sind 28% der Mittel in der gesamten Förderperiode vorgesehen<sup>5</sup>. Der größte Teil (49%) soll in den Bereich „Verbesserung des Humankapitals“ / Prioritätsachse B gehen. Damit sind in Nordrhein-Westfalen die Förderlinien gemeint, die Jugendlichen Zugang zur Ausbildung verschaffen sowie die Ausbildungsqualität und die Ausbildungssysteme verbessern sollen<sup>6</sup>. Für die Prioritätsachse C „Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen“ sind 19% eingeplant. Zu den benachteiligten Personen gehören u. a. behinderte Menschen, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Frauen und Männer, die nach einer Familienphase zurück in den Beruf wollen.

Für das ESF-Programm wie auch für die anderen europäischen Fonds und Förderprogramme nimmt das Thema „Innovation“ in der gegenwärtigen Förderphase einen besonderen Stellenwert ein. Insbesondere in den Prioritätsachsen A und C sollen „Innovative Projekte“ entwickelt werden. Die Auswahl solcher innovativer Projekte erfolgt nach Prüfung durch

<sup>4</sup> Vgl.: <http://www.gib.nrw.de>.

<sup>5</sup> Zu den Instrumenten „Potenzialberatung“ und „Bildungsscheck“ siehe <http://www.gib.nrw.de>.

<sup>6</sup> Hierzu zählen die Instrumente Werkstattjahr, 3. Weg der Berufsausbildung, Ausbildung im Verbund u. a., siehe <http://www.mags.nrw.de>.

die Regionalagenturen bzw. die Lenkungskreise und letztendlich durch die Fachabteilungen des MAGS. „Gender Mainstreaming“ ist eines von fünf Kriterien<sup>7</sup> für die Auswahl innovativer Projekte.

Insgesamt wird davon ausgegangen, dass in der neuen Phase, stärker als bisher, das Querschnittsziel greift und durchweg in allen drei Achsen gendergerechte Projekte generiert werden können. Deshalb ist anders als in der letzten Förderphase als EU-Vorgabe keine zehnpromzentige Mittelreserve für frauenspezifische Ansätze und Projekte vorgesehen.

#### **Programm „Brücken bauen in den Beruf“**

„Jede fünfte Mutter mit Erwerbwunsch kann diesen nicht realisieren (21,2%). 2005 zählten damit landesweit 303.000 Mütter zum ungenutzten Erwerbspersonenpotenzial. Davon suchten 42,2% aktiv eine Beschäftigung, knapp drei Fünftel (57,8%) gehörten der Stillen Reserve an.“<sup>8</sup> Der Bericht des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI) weist auf den Bedarf nach Unterstützungsstrukturen für Berufsrückkehrerinnen hin, auf den das Land u. a. mit dem Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ reagiert. Quer zu den Prioritäten A, B und C werden – vorwiegend in A und C des ESF-Programms – Maßnahmen zur Unterstützung der Frauenerwerbstätigkeit gefördert. Um Frauen die Orientierung in den Beruf zu erleichtern, wird, in Kooperation mit dem MGFFI, ein Informationssystem als landesweiter Service aufgebaut. Seit Februar 2008 können auch Berufsrückkehrerinnen ihren beruflichen Wiedereinstieg und ihre Fortbildung per Bildungsscheck zur Hälfte (max. 500 €) bezuschussen lassen<sup>9</sup>. Im Rahmen einer Innovationswerkstatt des MAGS, die von einem Beirat begleitet wird, sollen neuartige Konzepte und Werkzeuge z. B. zum Management der Berufsrückkehr befördert werden.

Ein weiterer Schwerpunktbereich bezieht sich auf Veranstaltungen und Aktionen, die einen Bewusstseinswandel anstoßen sollen. In den Regionen Köln und Niederrhein wurde z. B. das Thema „Teilzeitausbildung für junge Mütter (Väter)“ von der Regionalagentur, der Agentur für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Köln, den Kammern und mehreren Bildungsträgern aufgegriffen, um Unternehmen und alle mit Ausbildung befassten Akteure besser zu informieren und vor allem jungen Müttern eine Qualifizierungschance über eine Teilzeitausbildung zu vermitteln.

„Brücken bauen in den Beruf“ macht die Strategie der Landesregierung deutlich: mit dem Handlungsprogramm werden bestehende Instrumente – wie Bildungsscheck und Potentialberatung – auf frauenspezifische Anforderungen zugespißt und damit für die Zielgruppe im Sinne des Gender Mainstreaming erschlossen.

<sup>7</sup> Die weiteren vier Anforderungen an innovative Projekte sind: Sie müssen „strukturbildend/nachhaltig“ wirken, einen „Bezug zur regionalen Bedarfslage haben“, innovativ im Sinne des „noch nicht erprobt seins“ sein und keine andere oder keine ausreichende andere Finanzierung haben.

<sup>8</sup> MGFFI (Hg.): Frauen zwischen Beruf und Familie. Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen 1997-2005. Düsseldorf 2007, S. 23.

<sup>9</sup> Vgl.: <http://www.bildungsscheck.nrw.de>.

### **„Dritter Weg in der Berufsausbildung in NRW“ um Genderperspektive erweitert**

Ein anderes Beispiel für einen integrierten Ansatz ist das landesweite Pilotprojekt „Dritter Weg in der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen“. Es ermöglicht Jugendlichen über ein Bausteinsystem das sukzessive Absolvieren von Ausbildungsteilen innerhalb von fünf Jahren. Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden soll in der neuen Förderphase (ab 2008) im Vergleich zum ersten Durchlauf, der 2006 startete, erhöht werden. Erreicht werden soll dies durch die Aufnahme des Hinweises: „Bei der Auswahl der Ausbildungsberufe ist neben der arbeitsmarktlichen Bedarfslage und den Berufsinteressen der potenziellen Teilnehmer/innen auf ein Geschlechterverhältnis entsprechend der Zielgruppenzusammensetzung zu achten.“ Es wurden in Folge mehr Plätze für Ausbildungsberufe gemeldet, in denen junge Frauen stärker vertreten sind.

### **Gremien und Verfahren in den Regionen in Nordrhein-Westfalen**

Die Umsetzung des Ziel-2/ESF-Programms wird sowohl auf der Landesebene wie auf der regionalen Ebene durch gesellschaftlich relevante Gruppen begleitet. Auf Landesebene gibt es einen Begleitausschuss, der sich regelmäßig, auf Basis von Landesberichten, mit der Umsetzung der einzelnen Förderlinien befasst. Im Begleitausschuss sind über die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW und das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration frauenpolitische Vertreterinnen präsent.

Herzstück der regionalisierten Arbeitspolitik des Landes ist jedoch die Beteiligung von regionalen Gremien bei der Planung und Umsetzung in „ihren“ 16 nordrhein-westfälischen Regionen, vermittelt über die Regionalagenturen.

Aktuell wird von den 16 Regionalagenturen in jeder Region ein Lenkungskreis geschäftsführend organisiert. Daneben gibt es Facharbeitskreise, z. B. zu „Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit“, und zahlreiche andere Gremien, die der fachlichen Beratung und Kommunikation dienen, wie z. B. „Runder Tisch Werkstattjahr“ u. a. Jede Region hat selbst entschieden, wie viele und welche Gremien sie für sinnvoll hält, um die Arbeitspolitik des Landes in der Region zu unterstützen.

Die Lenkungskreise entwickeln strategische jährliche und mittelfristige Ziele, auf Basis arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischer Analysen, als Vorgabe für die Projektentwicklung zu den einzelnen Förderlinien des Landes in der jeweiligen Region. 2008 wurde damit begonnen, auf Basis von „Regionalen Berichten“ die Ergebnisse der regionalen Umsetzung von ESF-Landesprogrammen und -initiativen und Fragen der arbeitspolitischen Strategie gemeinsam mit den regionalen Akteuren, wie den Arbeitsagenturen und den SGB II-Trägern in sog. Kooperationsgesprächen mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu kommunizieren bzw. zu bewerten.

### **Frauen sind beteiligt**

Eingereichte Projektanträge werden im Lenkungskreis oder delegiert an einen Facharbeitskreis beraten und bewertet. Sie haben nur mit einem positiven regionalen Votum eine

Chance auf Förderung durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Nach Vorgabe der Landesregierung sind frauenpolitische Vertreterinnen an der Auswahl und Projektbewertung zu beteiligen. Frauenpolitische Vertretungen sind kommunale Gleichstellungsstellen, Vertreterinnen kommunaler Projekte zur Chancengleichheit oder frauenpolitische Zusammenschlüsse mit regionaler Bedeutung. Sie sind im Lenkungskreis oder als Facharbeitskreismitglieder beteiligt. In der Regel beziehen sie weitere frauenspezifische Netzwerke oder Trägerarbeitskreise in der Region zur Meinungsbildung und Bewertung einzelner Projekte mit ein. Dabei geht es nicht nur um eine fachliche Projektbewertung, sondern auch um die Bewertung, ob ein Projektvorhaben in die frauenpolitische Strategie der Region passt.

Trotz der Vorgabe des Landes zur Beteiligung der frauenpolitischen Vertreterinnen in den Lenkungskreisen liegt der Frauenanteil an allen Mitgliedern im Landesdurchschnitt bei nur 18,2%<sup>10</sup>. Der Frauenanteil an den stimmberechtigten Mitgliedern liegt landesweit bei 14,6%. In den diversen Facharbeitskreisen ist der Frauenanteil erfahrungsgemäß höher, da sich hier eher die Fach- als die Spitzenebene der beteiligten Institutionen trifft. Eine notwendige Erhöhung des Frauenanteils in Gremien muss unmittelbar mit der Verbesserung der Chancen von Frauen für Führungspositionen gesehen werden, da in der Regel nur Führungskräfte in entsprechende Gremien entsandt werden.

In Kenntnis dieser Problematik und um weitere Expertinnen in den Regionen zu berücksichtigen, wurden (über die Regionalagenturen organisiert) in neun Regionen weitere gender- und frauenspezifische Gremien mit beteiligt.

Der Arbeitskreis „Gender Mainstreaming“ der Region Köln hat z. B. zu Beginn der neuen Förderphase eine Arbeitshilfe erstellt, die deutlich machen soll, dass und wie in der neuen Förderphase regionale Akteure Genderansätze in den Projekten entwickeln können<sup>11</sup>.

#### **Genderexpertise einbringen**

Gleichstellungsstellen und frauenpolitische (Arbeitsmarkt)akteurinnen sind gefordert, ihre Genderkompetenz in die Umsetzung der regionalisierten Arbeitspolitik des Landes einzubringen. Dabei geht es nicht nur um die konkrete Beteiligung von Männern und Frauen an Projektvorhaben, sondern auch darum, in den Gremien den fachlichen Blick für die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen, aber auch innerhalb der Geschlechter zu schärfen. Mehr Chancengleichheit in der Arbeitsmarktpolitik wird erreicht, wenn in der Projektplanung, aber auch in den Verfahren bis zur Projektbewilligung, durch alle Beteiligten die unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen der diversen Zielgruppen berücksichtigt werden.

<sup>10</sup> Weiterhin sind in den Lenkungskreisen kommunale Spitzen-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen und die Arbeitsverwaltungen vertreten. (Stand Februar 2008).

<sup>11</sup> Die Checkliste „Gender Mainstreaming für Bildungsträger und Entscheidungsgremien“ ist auf der Internetseite der G.I.B. zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ veröffentlicht: <http://www.gib.nrw.de/arbeitsbereiche/homepage/arbeitsbereiche/themenuebergreifend/geschlechtergleichheit>.

Frauenpolitische Akteurinnen haben sich aber bisher nicht nur in den Gremien beteiligt, sie arbeiten auch aktiv bei der Projektentwicklung mit und initiieren selbst Projekte. In der letzten Förderphase wurde das Landesprogramm „Regionen Stärken Frauen“ in vielen Regionen entscheidend von frauenpolitischen Akteurinnen mitgestaltet. Fast 300 Projekte konnten auf den Weg gebracht werden – viele mit nachhaltiger Wirkung und mit Synergieeffekten, die weit über den eigentlichen Projektrahmen hinausweisen. Ende 2008 endet für die letzten Projekte die Förderung<sup>12</sup>.

Bei der Teilnehmerinnenansprache haben die frauenpolitischen Akteurinnen bei der Umsetzung der „Regionen Stärken Frauen“-Projekte ebenfalls aktiv mitgewirkt. So z. B. im Projekt „Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker, behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen“ in der Region Westfälisches Ruhrgebiet (Dortmund, Unna, Hamm). Die Gleichstellungsstelle der Stadt Schwerte war maßgeblich am Zustandekommen einer Supervisionsgruppe für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen beteiligt. Die positiven Ergebnisse veranlassen sie – im Sinne der Nachhaltigkeit – eine Fortsetzung der Maßnahmen für behinderte Mitarbeiterinnen zu bewirken und darüber hinaus, so die Projektempfehlungen, Schulungen für Führungskräfte zu planen. D. h. auch bei der nachhaltigen Wirkung von arbeitspolitischen Maßnahmen für Frauen sind frauenpolitische Vertreterinnen in den Institutionen aktiv und unverzichtbar.

### Kontakt

**Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH**, Karin Linde, k.linde@gib.nrw.de,  
<http://www.gib.nrw.de>

### Literatur

**Linde, Karin:** Gender Mainstreaming in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf 2004.

**Linde, Karin:** Gender Mainstreaming – neue Chancen für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt?, in: „Geschlechterdemokratie wagen“, Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), Berlin 2003.

<sup>12</sup> S. a. Projektdarstellungen und Materialien in der RSF-Projekt Datenbank: <http://www.gib.nrw.de/service/projekte/rsf/projektsuche>.