



Bildungsmaßnahmen und Gender Mainstreaming  
Leitfaden zur Berücksichtigung und Überprüfung der Geschlechterperspektive  
in Bildungsmaßnahmen der EU-Strukturfondsprogramme

Zentrum Frau in Beruf und Technik, März 2001.

Dieser Leitfaden ist das gemeinsame Ergebnis eines Workshops, an dem folgende Expertinnen teilgenommen haben: Dr. Karin Derichs Kunstmann, FIAB, Recklinghausen; Nicole Grossart, AA Recklinghausen; Karin Linde, G.I.B., Bottrop; Conny Rieke, G.I.B., Bottrop Rösler-Wildt, AA Gelsenkirchen; Gabriele Thiesbrummel, Fatz, Recklinghausen; Ingrid Tombrinck, Regionalsekretariat Kreis Reckli Bettina Vaupel, ZFBT, Castrop-Rauxel; Petra Westhoff, Stadt Datteln; Ursula Wohlfahrt, LSW, Soest; Dr. Rosemarie Werther, Stadt

-  
; Sabine  
nghausen;  
Bottrop.

Anregungen und Anmerkungen bitte an:

Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT), Bettina Vaupel, Erinstr. 6, D – 44575 Castrop-Rauxel, +49/2305/92150-13 oder email: v

auptel@zfbt.de



## **Vorwort**

Um das Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter zu erreichen, hat die Europäische Union (EU) die Methode des Gender Mainstreaming eingeführt. In allen Konzepten, Politikbereichen, Maßnahmen und Handlungen im EU-Zusammenhang müssen die unterschiedlichen Lebensbedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Männern und Frauen systematisch berücksichtigt und bewertet werden. Praxisrelevanz bekommt diese Methode in Nordrhein-Westfalen durch den Beginn einer neuen Förderphase in den EU-Strukturfondsprogrammen, d.h. Chancengleichheit ist in den neuen Programmphasen als Querschnittsaufgabe umzusetzen.

Das Zentrum Frau in Beruf und Technik hat im Rahmen des NRW-Ziel-2-Programms unter anderem die Aufgabe Kriterien für die Umsetzung der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit zu operationalisieren. Ein erster Schwerpunkt war der Bildungsbereich. Der hier vorliegende Leitfaden ist das vorläufige Ergebnis intensiver Gemeinschaftsarbeit mit Expertinnen aus dem Ziel 2 und Ziel 3-Umfeld und Bildungsexpertinnen aus NRW mit Schwerpunkt Emscher-Lippe (Stand März 2001).

**Dieser Leitfaden in Form eines Fragenkatalogs ist ein Angebot für Entscheidende, Beratende und Projektträger. Er soll helfen, die Berücksichtigung von Chancengleichheit im Bereich arbeits- und strukturpolitischer Bildungsmaßnahmen zu beurteilen und/oder mit diesem Instrument sicher zu stellen. Im Mittelpunkt stehen Bildungsmaßnahmen, die Männern und Frauen gleichermaßen offen stehen.**

Über Fragen sowie konstruktive Anregungen und Praxisberichte freuen wir uns.

## Inhalt

I. Chancengleichheit als Ziel der Bildungsmaßnahmen im Rahmen der EU-Strukturfondsprogramme

II. Maßnahmekonzept

1. Akquisekonzept
2. Rahmenbedingungen der Maßnahme
3. Unterrichtskonzept
4. Vermittlungskonzept in den Arbeitsmarkt

III. Institution des Trägers

1. Institutionelle Rahmenbedingungen
2. Vorerfahrung des Trägers

Fragen	Erläuterungen/Hinweise
<b>I. Chancengleichheit als Ziel der Bildungsmaßnahmen im Rahmen der EU-Strukturfondsprogramme</b>	
Welchen direkten Beitrag leistet die Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie qualifiziert für Arbeitsfelder mit existenzsichernden Einkommensmöglichkeiten oder integriert Teilnehmende in diese.</li> <li>• Sie erweitert das Berufsspektrum für Frauen in männerdominierten Bereichen und für Männer in frauendominierten Bereichen.</li> <li>• Sie qualifiziert oder beteiligt Frauen an zukunftssträchtigen Berufen (Informations- und Telekommunikationsbranche u.a.)</li> <li>• Sie erhöht den Anteil weiblicher Arbeitskräfte, Führungskräfte oder Firmeninhaberinnen.</li> <li>• Bei betrieblichen Veränderungsprozessen werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleichermaßen beteiligt.</li> <li>• Das Gründungsklima für Existenzgründerinnen wird verbessert.</li> <li>• Es werden Produkte, Verfahren, firmeninterne Strukturen oder Netzwerke entwickelt, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nutzen.</li> </ul>

Fragen	Erläuterungen/Hinweise
<b>I. Maßnahmekonzept</b>	
<b>1. Akquisekonzept</b>	
Welches Geschlechterverhältnis streben Sie an?	<p>Eine Maßnahme bei der das Verhältnis der Geschlechter zwischen 40 % und 60 % liegt, gilt als ausgewogen. In allen anderen Fällen sollen besondere Maßnahmen ergriffen werden, um das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu stärken.</p> <p>Die Zielvorgaben sollen realistisch sein, z.B.: Bei integrierten Arbeitsmarktprojekten zeigen Erfahrungen, dass der Frauenanteil im Schnitt weit unter 5% liegt. Ein angestrebter Frauenanteil von 10% oder 20% wäre hier ausreichend, um dem Ziel zu genügen. <i>Wenn Sie Erfahrungswerte brauchen, fragen Sie die arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort.</i></p>
Inwiefern gibt es ein geschlechtergerechtes Ansprachekonzept?	<p>z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird geschlechtsneutrale Sprache in den Werbetexten verwendet? <i>(Hilfestellung bietet z.B. Marlis Hellinger, Christine Bierbach (1993): Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Deutsche Unesco-Kommission, Bonn – kostenlos von der Internetseite der UNESCO (<a href="http://www.unesco.org">www.unesco.org</a>) zu laden)</i></li> <li>• Wird das jeweils schwieriger zu gewinnende Geschlecht (z.B. Frauen in Männerberufen/Männer in Frauenberufen) besonders angesprochen?</li> </ul>

Fragen	Erläuterungen/Hinweise
Über welche Kanäle wird für Teilnehmende geworben?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie werden die Arbeitsämter auf das gewünschte Geschlechterverhältnis aufmerksam gemacht? Sind die Arbeitsvermittler besonders sensibilisiert?</li> <li>• Arbeiten Sie bei der Teilnehmendenakquise im Bedarfsfall mit den Regionalstellen Frau und Beruf zusammen?</li> <li>• Werden die Medien geschlechtsbezogen ausgewählt?</li> </ul>
<b>2. Rahmenbedingungen der Maßnahme</b>	
<p>Wie sieht die Zeitstruktur der Kurse aus?</p> <p>Anfangszeiten</p> <p style="padding-left: 40px;">Bei Vollzeit</p> <p style="padding-left: 40px;">Bei Teilzeit</p> <p>Endzeiten</p> <p style="padding-left: 40px;">Bei Vollzeit</p> <p style="padding-left: 40px;">Bei Teilzeit</p> <p>Sind Selbstlernzeiten/Telelearning vorgesehen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erlauben die Kurszeiten Frauen und Männern gleichermaßen die Teilnahme? Erfahrungsgemäß hat ein Großteil der Frauen ein knapperes flexibles Zeitbudget als Männer.</li> <li>• Trägt die Zeitstruktur der Kurse dem Rechnung oder werden andere Hilfestellungen angeboten?</li> </ul>
Ist die Schulungsstätte gut mit dem ÖPNV zu erreichen?	
Wird schwangeren Teilnehmerinnen besondere Beratung angeboten?	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• individualisierte Lernformen, um eine erfolgreiche Fortsetzung der Maßnahme zu ermöglichen?</li> </ul>
Gibt es einen Wickelraum und/oder Stillraum?	

Fragen	Erläuterungen/Hinweise
Wird den Teilnehmern und Teilnehmerinnen Unterstützung bei der Kinderbetreuung angeboten? Wenn ja, wie?	
Inwiefern entsprechen der Lernort und die Raumgestaltung den Bedürfnissen der männlichen und weiblichen Teilnehmenden?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeidung von Angsträumen, Parkplätze beleuchtet, pornographiefrei</li> </ul>
<b>3. Unterrichtskonzept</b>	
Inwiefern werden in den allgemeinbildenden Teilen der Qualifizierung geschlechtsbezogene Inhalte thematisiert und bearbeitet?	<i>Weiterführende Hinweise kann hier u.a. das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Soest (<a href="http://www.lsw.nrw.de">www.lsw.nrw.de</a>) oder das FIAB in Recklinghausen (<a href="http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab">www.ruhr-uni-bochum.de/fiab</a>), geben.</i>
Inwiefern werden die Fachinhalte geschlechtsdifferenziert bearbeitet?	<i>Weiterführende Hinweise kann hier u.a. das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest, geben.</i>
Werden geschlechtstypisches Bewusstsein und Handeln bzw. geschlechtsbezogene Sichtweisen und Herangehensweisen berücksichtigt?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiedliches Gesundheitsbewusstsein und –handeln von Frauen und Männern</li> <li>• Geschlechtsgeprägte Herangehensweise an Technik, Umgang mit dem Computer</li> </ul>
Verwenden die Unterrichtenden geschlechtsdifferenzierte Schulungsunterlagen?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je nach Anlass geschlechtsneutrale oder geschlechtsdifferenzierte Formulierungen</li> <li>• Beispiele aus Erfahrungswelten von Frauen und Männern</li> </ul>

Fragen	Erläuterungen/Hinweise
Inwiefern ist die Genderkompetenz der Kursleitung gegeben?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einschlägige Ausbildung oder Erfahrung</li> <li>• Teilnahme an Gendertrainings</li> <li>• Erfahrungen aus Frauen-/Männerprojekten</li> </ul>
Ist eine sozialpädagogische Betreuung gewährleistet? Wie sieht ihre Genderkompetenz aus?	
<b>4. Vermittlungskonzept in den Arbeitsmarkt</b>	
Welche Maßnahmen sieht das Vermittlungskonzept vor, um die jeweils am Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Gruppe/in bestimmten Berufen unterrepräsentierte Gruppe zu vermitteln?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besondere Aktivierung der Arbeitsvermittlung</li> <li>• Besondere Aktivierung der Beratenden in den Unternehmen</li> <li>• Besondere Unternehmensakquise</li> <li>• Entsprechende Unterstützung beim Bewerbungsprozess</li> </ul>

Fragen	Erläuterungen/Hinweise
<b>III. Institution des Trägers</b>	
<b>1. Institutionelle Rahmenbedingungen</b>	
Dieser Punkt wurde aufgenommen, um Anhaltspunkte dafür zu gewinnen, ob das Unternehmen, das die Maßnahme durchführen möchte, selbst für Chancengleichheitsbelange sensibilisiert ist und diese darüber hinaus in jeder Hinsicht glaubwürdig vertritt.	
Ist Chancengleichheit ein Leitbild der Unternehmenskultur?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird der Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau in der Personalentwicklung berücksichtigt?</li> <li>• Gibt es Frauenförderpläne in dem Unternehmen?</li> <li>• Ist Gender Mainstreaming ein durchgängiges Prinzip im Unternehmen?</li> <li>• Beinhaltet das Qualitätsmanagement die Gendeperspektive?</li> </ul>
Wie viele festangestellte Beschäftigte hat das Unternehmen? Gesamt: Davon Männer Davon Frauen	
Teilzeit gesamt Davon Männer Davon Frauen	
Ist die Leitung männlich oder weiblich? Ist die stellvertretende Leitung männlich oder weiblich?	

<p>Wie viele Beschäftigte arbeiten freiberuflich?  Gesamt:  Davon Männer  Davon Frauen</p>	
<p>Bietet der Träger für die pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Fortbildungsveranstaltungen an, die sie anregen und befähigen, die Geschlechterperspektive zu berücksichtigen?</p>	<p><i>Ansprechpartner wäre hier z.B. das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Soest (<a href="http://www.lsw.nrw.de">www.lsw.nrw.de</a>). Das Zentrum Frau in Beruf und Technik (<a href="http://www.zfbt.de">www.zfbt.de</a>) ist behilflich bei der Suche nach Gendertrainern und –trainerinnen mit einschlägigen Erfahrungen.</i></p>
<p><b>2. Vorerfahrungen des Trägers</b></p>	
<p>Wie sah das Verhältnis von Männern und Frauen in den bisherigen Maßnahmen aus? Differenzieren Sie zwischen kurz- und langfristigen Maßnahmen?</p>	
<p>Hat der Träger Erfahrung mit frauen- und/oder männerspezifischen Maßnahmen?</p>	
<p>Wie hoch waren die Vermittlungsquoten bei Männern?  Wie hoch bei Frauen?</p>	