

ZWISCHENBERICHT



VERANKERUNG DES QUERSCHNITTSZIELS GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM OPERATIONELLEN PROGRAMM EFRE M-V IN DER FÖRDERPERIODE 2014 – 2020

**laut Gemeinsamen Bewertungsplan für die Operationellen Programme des
EFRE und des ESF**

Bericht erstellt von: Landesfrauenrat MV e.V. (LFR)
Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock
Fachreferentin Steffi Kühn, kuehn@landesfrauenrat-mv.de

im Dezember 2017

EINLEITUNG

Für alle EU-Fonds regelt die gemeinsame EU-Rahmenordnung Nr. 1303/2013 die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Gleichstellung als allgemeinen Grundsatz angemessen zu berücksichtigen. Im Artikel 7 der EU-Verordnung heißt es dazu: *„Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert werden.“¹*

Wenngleich ein direkter Beitrag der einzelnen Vorhaben zum Querschnittsziel nicht ausdrücklich in den Verordnungen verankert ist, gilt durch die oben getroffene Festlegung für die Praxis, dass der Grundsatz der Gleichstellung von der Erstellung des Operationellen Programms über die Gestaltung und Durchführung der Richtlinien bzw. Fördergrundsätze und der Umsetzung der Projekte bis zum Monitoring und der Evaluation zu berücksichtigen ist. Da nicht alle Interventionsbereiche eine Wirkung auf Gleichstellung erzielen, muss dargestellt werden, wo genau sich Prozesse mit Gleichstellungsrelevanz identifizieren lassen und welche Richtlinien und Fördergrundsätze dies betrifft. Der Bericht geht daher den Fragen nach, wie und wo das Querschnittsziel Gleichstellung im gesamten Prozess implementiert und in welchem Umfang es umgesetzt wurde.

Der Bericht untergliedert sich in drei Ebenen. Die Ebene A betrachtet die Berücksichtigung des Querschnittsziels im Rahmen des Operationellen Programms. Hier wird auf die Erarbeitung, Begleitung und Bewertung des Programms geschaut – also welche Instrumente bzw. Methoden eingesetzt wurden, um das Querschnittsziel angemessen zu berücksichtigen. Ausführlich wird in einem eigenen Punkt auf die Identifizierung von Prozessen mit Gleichstellungsrelevanz in den Prioritätenachsen eingegangen.

Die Ebene B bezieht sich auf die Erstellung und Umsetzung der Richtlinien. Es wird nachgezeichnet, wo in den Dokumenten, also den Richtlinien-texten bis hin zu den Antragsunterlagen, sich Verweise auf das Querschnittsziel finden lassen und wie die umsetzenden Stellen bei der Implementierung des Querschnittsziels in die Richtlinien unterstützt wurden. Vergleichsweise werden Erfahrungen aus anderen Bundesländern herangezogen.

Schließlich wird in der Ebene C geprüft, inwieweit die Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfänger Informationen und Unterstützung bei der Umsetzung des Querschnittsziels finden und in welcher Form gute Ansätze und Projektbeispiele der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Der Bericht wurde im Wesentlichen auf der Basis von Dokumentenanalysen, Fachgesprächen und den Erkenntnissen aus dem Begleitprojekt erstellt. Das Begleitprojekt „VERANKERUNG DER INTEGRATION VON GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM EFRE IN DER FÖRDERPERIODE 2014-2020“ startete im Februar 2015 und hat die Aufgabe, die Akteur/innen bei der Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung und der Integration von Gleichstellungsaspekten in ihre tägliche Praxis zu unterstützen.

¹ Verordnung EU Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 20.12.2013



EBENE A DAS OPERATIONELLE PROGRAMM

Im Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (OP EFRE) für die Förderperiode 2014 – 2020 ist das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern fester Bestandteil. So widmet sich das OP in einem separaten Punkt der Gleichstellung und führt dazu aus:

*„Gemäß Artikel 7 der AVO ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsziel bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme zu fördern. Im Rahmen der innerhalb der Strukturfondsförderung verfolgten Doppelstrategie sollen einerseits ein **konsequentes Gender Mainstreaming** und andererseits ein Set spezifischer Maßnahmen dazu beitragen, die **Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu verbessern**, um so die Potentiale beider Geschlechter stärker für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Entwicklung des Landes zu nutzen. Während die durchgängige Anwendung von Gender Mainstreaming gewährleistet, dass die anzustrebende Gleichstellung der Geschlechter bereits bei der Programmerarbeitung beachtet und bei der Umsetzung in allen Schwerpunktbereichen kontinuierlich fortgeführt wird, stellen die spezifischen Maßnahmen zusätzliche Aktivitäten dar, die unmittelbar auf eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter wirken.“ (Seite 186)*

Mit der Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming wird sich dazu bekannt, Gleichstellung in allen Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsschritten zu berücksichtigen. Auf der Ebene A ist daher zu betrachten, welche Instrumente und Methoden Anwendung finden, um sicherzustellen, dass das Querschnittsziel Gleichstellung in Erarbeitung, Begleitung und Bewertung Beachtung findet. Des Weiteren muss überprüft werden, inwieweit die beiden im OP benannten Gleichstellungshandlungsfelder – der Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben – in den einzelnen Interventionsbereichen zum Tragen kommen und ob hier unmittelbare oder mittelbare Wirkungen auf Gleichstellung erzielt werden können.

A 1. PROGRAMMERARBEITUNG

Bei der Erarbeitung des OP wurde sich auf die von der GEFRA erstellte sozioökonomische Analyse² bezogen. Hierin enthalten sind geschlechterdifferenzierte Daten in den Feldern demografische Entwicklung, Berufsleben und Einkommen, Bildung und Humankapital sowie Partizipation am Arbeitsmarkt. Ein eigenes Kapitel stellt die unterschiedliche Ausgangssituation von Frauen und Männern in den Bereichen Berufsleben, Arbeitslosigkeit und Armut sowie Bildungssystem dar. Auch wird – in Bezug auf das Gleichstellungsfeld „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ – auf die Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen eingegangen.

² GEFRA 2014: Sozioökonomische Analyse für das OP EFRE in der Förderperiode 2014 bis 2020 des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Im Rahmen des Begleitausschusses³ (BGA) wurde bei der Programmerstellung genderspezifischer Sachverstand einbezogen. Zur Einbindung des Querschnittsziels in das Operationelle Programm und zum Verständnis von Gender Mainstreaming sowie gleichstellungspolitischen Zielsetzungen gab es neben den BGA-Sitzungen regelmäßige Arbeitstreffen und einen intensiven Austausch mit dem Landesfrauenrat als gleichstellungspolitische Interessensvertretung in MV. Vorschläge und Anregungen des Landesfrauenrates wurden – soweit umsetzbar – berücksichtigt.

A 2. PROGRAMMBEGLEITUNG

A 2.1. Instrumente und Beteiligungsformate

Der Begleitausschuss

Zur Begleitung und Umsetzung des OP wurde und wird ein Begleitausschuss eingesetzt. Als gleichstellungspolitische Interessenvertretung ist wiederum der Landesfrauenrat MV e.V. stimmberechtigtes Mitglied des Begleitausschusses. Im OP wurde hierzu folgende Festlegung getroffen: *„Die bereits in den vergangenen Förderperioden praktizierte Einbeziehung von Partnern mit spezifischen Kompetenzen auf dem Gebiet der Geschlechtergerechtigkeit wird weitergeführt. So wird der Landesfrauenrat Mitglied des Begleitausschusses für die Strukturfonds. Vertreter/-innen der für Gleichstellungsbelange fachlich zuständigen Behörden und Verbände sowie die bereits erwähnte Fachstelle sind auch künftig an der weiteren Planung und Konkretisierung der EFRE-Förderinstrumente sowie am Prozess der Programmbegleitung beteiligt.“*⁴

Zur Begleitung gehört auch die Zustimmung zu neuen und überarbeiteten Richtlinien bzw. die Ablehnung dieser.

Die Steuerungsgruppe

Des Weiteren wurde im OP (Seite 186) auf die Einrichtung einer Steuerungsgruppe „Gleichstellung von Frauen und Männern im EFRE“ verwiesen. Die Aufgaben sind wie folgt beschrieben: *„Diese berät als Expertengremium in Fragen der Umsetzung des Querschnittsziels. Sie trägt zur Steuerung des Gesamtprozesses und zum inhaltlichen Austausch bei, achtet auf die Vernetzung der Gleichstellungsaktivitäten und fördert Transparenz und Bewertung der Aktivitäten.“*

Bisher wurde die Steuerungsgruppe nicht einberufen. Es gibt jedoch Überlegungen, diese in die bereits aktive Steuerungsgruppe „Gleichstellung im ESF“ zu integrieren.

Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe Chancengleichheit

Diese Arbeitsgruppe (AG) trifft sich ein- bis zweimal jährlich. Die AG wird einberufen von den Bundesministerien für Wirtschaft und Energie sowie Arbeit und Soziales, Teilnehmende sind Vertreter/innen der EFRE- und ESF-Fondsverwaltungen der Bundesländer und des Bundes. Die Arbeitstreffen dienen dem Informationsaustausch zwischen den Fondsverwaltungen zu den Themen

³ Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern , S. 155: „Dessen Mitglieder repräsentieren zum einen ein breites Spektrum, angefangen von den fachlich zuständigen Behörden über die betroffenen Wirtschafts- und Sozialpartner, den Umwelt- und Naturschutzverbänden, den spezifisch mit Gleichstellungsbelangen befassten Partnern bis hin zu den Wohlfahrtsverbänden und Kirchen.“

⁴ Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Seite 186

Gleichstellung und Nichtdiskriminierung. Des Weiteren wird durch Inputvorträge von Expert/innen das Wissen zu den Themenfeldern erweitert bzw. vertieft.

Das Projekt „Verankerung der Integration von Gleichstellung im EFRE“

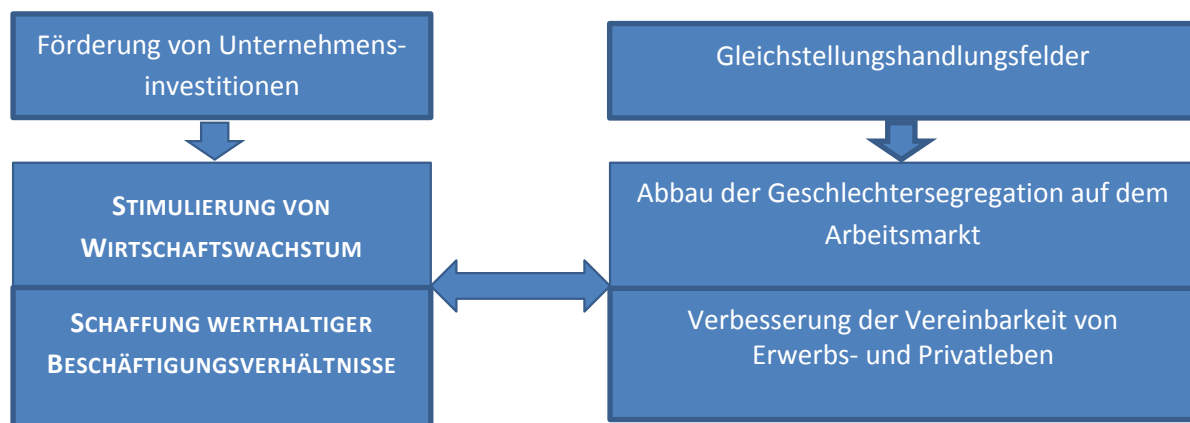
Ziel des Projektes ist es, die Akteur/innen bei der Umsetzung von Gleichstellung in ihrer täglichen Praxis durch Beratung und Begleitung der Prozesse zu unterstützen. Dabei sollen keine zusätzlichen Hürden bei der Durchführung von Projekten bzw. der Umsetzung des EFRE aufgebaut werden, sondern eine fachlich fundierte und praxisnahe Unterstützung bereit stehen. Im Verlauf der Arbeit geht es um das Identifizieren von Maßnahmen, die der Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung dienen, sowie das Aufzeigen möglicher Lösungen und die Herausarbeitung guter Praxisansätze, die Anregungen für weitere Akteure geben sollen und zeigen, wie sich Gleichstellung tatsächlich befördern lässt. Der Träger des Projektes ist der Landesfrauenrat MV, die Finanzierung erfolgt über die Technische Hilfe des OP EFRE MV.

A 2.2. Identifizierung von Prozessen mit Gleichstellungsrelevanz

Nicht jeder Interventionsbereich hat angesichts der thematisch-inhaltlichen Ausrichtung des OP EFRE eine direkte Wirkung auf die Ausgestaltung gleichgestellter Lebensverhältnisse von Frauen und Männern. Zu unterscheiden sind zudem mittelbare und unmittelbare Anknüpfungspunkte zum Querschnittsziel, d.h. Fördermaßnahmen können direkt oder indirekt zur Verwirklichung von Gleichstellung beitragen. Um Prozesse mit Gleichstellungsrelevanz im OP zu identifizieren und konkrete Gleichstellungsaspekte herauszuarbeiten, wurde das OP daraufhin näher untersucht.

Zunächst wurden mögliche Gleichstellungshandlungsfelder den Investitionsbereichen zugeordnet: Die im OP benannten Gleichstellungshandlungsfelder – **Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt** und **Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** – unterstützen die Umsetzung der Ziele **Stimulierung von Wirtschaftswachstum** und **Schaffung werthaltiger⁵ Beschäftigungsverhältnisse**. So tragen motivierte Arbeitskräfte zur Steigerung von Wirtschaftswachstum verbunden mit der Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Voraussetzung für die Motivation von Arbeitnehmenden sind gute Arbeitsbedingungen, zu denen u.a. auch eine angemessene Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie eine freie Entfaltung jenseits traditioneller Geschlechterzuschreibungen gehören.

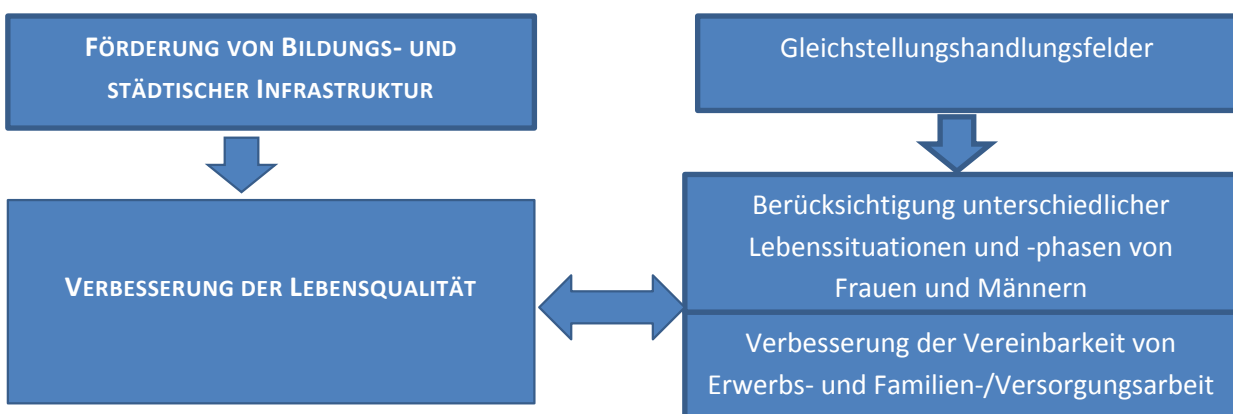
Zusammenhang von Investitionsbereich und Gleichstellung (1)



⁵ siehe hierzu OP EFRE, S.56

Die Förderung von Bildungs- und städtischer Infrastruktur hat (neben Klimaschutzzielen) die Verbesserung der Lebensqualität der Bewohner und Bewohnerinnen in den Städten und dem Umland zum Ziel. Die öffentliche Infrastruktur dient den Menschen, also Frauen und Männern (mit ihren verschiedenen sozialen und kulturellen Hintergrund) in unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen. Die **verschiedenen Bedarfe** bei der Ausgestaltung der Maßnahmen zu **berücksichtigen**, trägt nicht nur zur besseren Passgenauigkeit für die Nutzergruppen bei, sondern erhöht auch die Akzeptanz und damit die Nutzung öffentlicher Infrastruktur bei den Bewohner/innen. Insbesondere die Förderung investiver Maßnahmen der Betreuungsinfrastruktur (für Kinder und Pflege), der Gestaltung von öffentlichen Plätzen und Gemeinschaftsräumen verbessert die **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit**. Der EFRE leistet mit der Förderung der städtischen Umwelt- und Aufenthaltsqualität und der Förderung von städtischen Infrastrukturen im Handlungsfeld Integration in Bildung, Arbeit und Gesellschaft im Rahmen der integrierten Stadtentwicklung in den Ober- und Mittelzentren einen Beitrag zu den oben aufgeführten Handlungsfeldern.

Zusammenhang von Investitionsbereich und Gleichstellung (2)



Folgernd daraus, wird zusammenfassend die Ausgangslage⁶ in den Gleichstellungshandlungsfeldern näher beschrieben und daraus ableitend mögliche Beiträge der Fördermaßnahmen (direkt) bzw. der Vorhabenträger (indirekt) in den einzelnen Investitionsbereichen ermittelt.

⁶ Die Identifizierung von Prozessen mit Gleichstellungsrelevanz erfolgte zu Beginn der Förderperiode. Bei der Zusammenstellung der Daten wurde daher weitgehend auf die Sozioökonomischen Analysen (zur Vorbereitung der OP ESF und EFRE) zurückgegriffen. Diese Daten sind überwiegend aus dem Jahr 2011.



Investitionsbereich:

Förderung von Investitionen in Unternehmen und Forschungseinrichtungen

Teilhabe am Erwerbsleben / Geschlechtersegregation⁷

- Die Erwerbstätigenquote in MV im Jahr 2011 der Frauen betrug 68,3 Prozent (Männer 73,6 Prozent, Frauen in D: 67,6 Prozent).
- Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in MV ist von 2005 bis 2011 deutlich angestiegen, dabei wird Teilzeit vorwiegend von Frauen ausgeübt (31,8 Frauen arbeiten in MV in Teilzeit, Männer 7,1 Prozent).
- Teilzeitbeschäftigte (dies sind v.a. Frauen) möchten häufig länger arbeiten. Die Nichtrealisierung wird auf fehlende Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in der Dienstleistungsbranche zurückgeführt.
- Aufgrund von wirtschaftsstrukturellen Ursachen liegen die Arbeitsentgelte von Frauen und Männern weit weniger auseinander als in den alten Bundesländern (Gehälter im Dienstleistungsgewerbe weniger stark unterschiedlich als im Produzierenden Gewerbe).
- Der Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft beträgt in der obersten Ebene 30 Prozent (zum Vergleich: Ost 30 %, West 24 %), in der zweiten Ebene 47 Prozent (zum Vergleich Ost 44 %, West 34 %:).
- Die Berufswahl erfolgt zum großen Teil geschlechterspezifisch: Es gibt einen geringen Frauenanteil bei den Ausbildungen im Handwerk und einen sehr hohen Anteil der Frauen in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen.
- Die Studienwahl erfolgt ebenso geschlechterstereotyp: Frauen wählen deutlich häufiger als Männer die Studienfächer Sprach- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften, hingegen sind die Männer überproportional vertreten bei den Studienfächern Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften (2012).
- Der Frauenanteil in Dienstleistungsberufen liegt bei 86,5 Prozent, in Fertigungsberufen bei 15,3 Prozent, in naturwissenschaftlich-technischen Berufen bei 22 Prozent (2010).

Familien und Versorgungsarbeit

- Zahlreiche Studien in Deutschland belegen, dass Frauen mehr Zeit für Hausarbeit (2,3 Stunden täglich, Männer 0,8 Stunden täglich) aufwenden.
- Der Anteil der Kinder, deren Väter Elterngeld bezogen haben beträgt 2012 in MV 25,6 Prozent. Im Durchschnitt nahmen die Väter 3,2 Monate das Elterngeld in Anspruch, Mütter hingegen 11,7 Monate.
- Zwei Drittel der Personen mit Pflegeleistungen (auf Grundlage des Pflegeversicherungsgesetzes) in MV, die zu Hause gepflegt werden, werden von ihren Angehörigen versorgt. Die Hauptpflegepersonen sind zu einem großen Teil Frauen.

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

⁷ GEFRA 2014: Sozioökonomische Analyse für das OP EFRE in der Förderperiode 2014-2020 des Landes MV

Die Unternehmen haben in den letzten Jahren verstärkt zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden eingeführt. Von einer flächendeckenden Einführung einer vereinbarkeitsorientierten Personalpolitik in den KMU kann jedoch kaum gesprochen werden. Zwar haben die Unternehmen das Thema Vereinbarkeit als Standortfaktor erkannt – auch im Hinblick auf einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel und einer zunehmenden Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte. Doch es mangelt gerade kleinen Unternehmen (die die Wirtschaftsstruktur von MV prägen) an Ressourcen, neben dem operationalen Geschäft eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur aufzubauen, die sich nicht nur auf einzelne Vereinbarkeitsmaßnahmen beschränkt. Dies belegen die Arbeitsergebnisse und Analysen der früheren Projekte des Landesfrauenrates (z.B. Sammlung guter Beispiele, Engagement der Unternehmen in den Arbeitskreisen zur strategischen Personalentwicklung u. ä.). Ein weiteres Indiz sind die wenigen Auditierungen in diesem Bereich. So liegen 2014 lediglich sechs Zertifikate des Audits „berufundfamilie“ (davon fünf Hochschulen und eine Klinik) der Hertie-Stiftung und sieben Zertifikate des Audits „Erwerbs- und Privatleben“ des ISBW Neustrelitz vor. Für den Landkreis Ludwigslust-Parchim wurde das Siegel Familienfreundliches Unternehmen erarbeitet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt (innerhalb der Berufe und Branchen, der Verteilung von Führungspositionen) existiert auch in unserem Bundesland. Junge Frauen wählen in der Mehrzahl weiterhin typische Frauenberufe (meist gewählte Berufe: Bürokauffrau, Medizinische Fachangestellte, Verkäuferin) - junge Männer wählen in der Mehrzahl typische Männerberufe (meist gewählte Berufe: Mechatroniker, Elektroniker, Fachinformatiker). Dies wirkt sich auf spätere Verdienst- und Karrierechancen von Frauen nachteilig aus, da Berufe und Branchen, in denen Frauen die Mehrzahl stellen, meist geringer entlohnt werden. Den Großteil der Familien- und Versorgungsarbeit (z.B. Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) übernehmen immer noch die Frauen. Dies behindert Frauen an einer gleichen Teilhabe am Arbeitsmarkt. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, oft bedingt durch die Übernahme der Familien-/Versorgungsarbeit. Ein Teil dieser Frauen möchte die wöchentliche Anzahl von Arbeitsstunden nach einigen Jahren wieder erhöhen, jedoch gelingt dies nicht immer. Familien entscheiden sich nicht selten für die Teilzeit der Frau, da sie bedingt durch die Berufswahl meist weniger verdient und der Einschnitt beim Verdienst des Mannes größer wäre. Ein weiterer Punkt, der sich statistisch nicht darstellen lässt, sind noch immer unterschiedliche Zuschreibungen (wie sich Männer und Frauen verhalten sollten) und Rollenerwartungen, die sich dann nachteilig auswirken, wenn daraus ungleich verteilte Chancen resultieren. Weiterhin lässt sich vermuten, dass bei der Einführung von vereinbarkeitsorientierter Personalpolitik in den Unternehmen noch erheblicher Handlungsbedarf besteht.

Beitrag zur Stimulierung von Wirtschaftswachstum und Schaffung werthaltiger Beschäftigungsverhältnisse → Herausforderungen aus Gleichstellungssicht

Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

Ausgehend von einem Gleichstellungsverständnis, welches auf der Nutzung von Fähigkeiten unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenmustern und Zuschreibungen beruht, geht es um die Unterstützung von strukturellen Rahmenbedingungen sowie Veränderung von persönlichen Einstellungen, die eine größere Vielfalt (Diversität) sowohl in den Führungsetagen als auch in Berufen und Branchen fördern.

Verbesserung der Vereinbarkeit von
Erwerbs- und Privatleben

Es geht um die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Teil einer Lebens- und Arbeitskultur, die der zunehmenden Vielfalt der Lebensmodelle heute lebender Menschen entspricht, um eine gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt zu befördern.



Investitionsbereich:

Förderung von Investitionen in der Stadtentwicklung

Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern

Jede Stadt und jedes Stadtteil unterscheiden sich in der Zusammensetzung von Bevölkerung, Wirtschaftsbestand, Ausstattung mit Bildungseinrichtungen u. ä. mehr. Jedes gute städtische Entwicklungskonzept erfasst dies und bedenkt (hoffentlich) darin auch die Gleichstellungsaspekte. Denn erst nach einer Genderanalyse (mit Daten zur Bevölkerungsentwicklung und -struktur, dem Bildungsstand und -struktur, der Familien- und Haushaltsstruktur sowie der Erwerbstätigkeit) und einer ausgewogenen Beteiligung der Nutzergruppen werden die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern sichtbar. Welche Bereiche genau beinhalten Gleichstellung in der Stadtentwicklung, also wo genau geht es um die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern in verschiedenen Lebenssituationen bzw. -phasen? Das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung hat sich diesen Fragen angenommen und Gleichstellungsaspekte in verschiedenen Feldern beschrieben⁸.

Versorgungsarbeit: räumliche Angebote für Familien- und Versorgungsarbeit, Zugänglichkeit/ Erreichbarkeit der Angebote

- Vorsehen von Kommunikations- und Gemeinschaftsräumen
- Sicherstellen von Grundversorgung (Einzelhandel, medizinische Versorgung, Erholungsfläche)
- Verbindung von Freizeitbedürfnissen und Versorgungsarbeit auf öffentlichen Plätzen
- Vorhandensein von Betreuungsmöglichkeiten als Grundvoraussetzung für Aufnahme einer existenzsichernden Erwerbsarbeit (bedarfsgerechte Betreuung für Kinder und Pflege)

Verteilungsgerechtigkeit von Ressourcen: gleiche Möglichkeiten zur Aneignung und Nutzung von Räumen durch unterschiedliche Zielgruppen

- differenziertes, ausgewogenes Angebot an Sportstätten (z.B. Fußballplätze werden überwiegend von Männern genutzt)
- Gestaltung öffentlicher Plätze unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse

Sicherheit: Berücksichtigung subjektiver Sicherheitswünsche

- Orientierungsmöglichkeiten, Beleuchtung, Einsehbarkeit

Repräsentanz:

- ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Planungsvorhaben,

⁸ BBR 2006: Städtebau für Frauen und Männer, Praxisheft 44, S. 16-20

- Beachtung gleicher Möglichkeiten der Teilnahme von unterschiedlichen Gruppen bei der Durchführung von Partizipationsverfahren

Laut dem Deutschem Institut für Urbanistik gibt es allerdings keine bundesweite Erhebung über die kommunalen Aktivitäten, inwieweit Gleichstellungsaspekte bei der Stadtentwicklung umgesetzt werden.

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit

Die Kinderbetreuungsquote ist ein Indikator, um dies zu erfassen. Sie bildet statistisch die staatlich-geförderte Kinderbetreuung ab. 2012 betrug sie für Kinder unter 3 Jahren in MV 53,6 Prozent (D 27,6 Prozent); für Kinder von 3-5 Jahren in MV 95,9 Prozent (D 93,4 Prozent). Die Ganztagsbetreuungsquote betrug für Kinder unter 3 Jahren in MV 37,5 Prozent (D 14,6 Prozent), für Kinder von 3-5 Jahren in MV 62,6 Prozent (D 37,1 Prozent).⁹ Das Land schneidet demnach sehr gut im bundesdeutschen Vergleich ab. Jedoch gibt es dennoch Handlungsbedarf, da in MV viele Arbeitnehmende im Dienstleistungsbereich außerhalb gängiger Arbeitszeiten (von 8 bis 17 Uhr) tätig sind. Es geht also primär um die Erweiterung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder alternativen Angeboten (bedarfsgerecht-flexible Angebote).

Ein weiterer vereinbarkeitsrelevanter Aspekt ist die Förderung von Mobilität, der im EFRE teilweise Gegenstand ist. Frauen und Männer haben unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse. So sind es vorwiegend Frauen, die familienbedingte Fahrdienste übernehmen und Wegeketten (Verbindung von Arbeit, Fahrten für Kinder und anderer Angehörige, Versorgung etc.) zurücklegen. Dennoch sind Männer nach wie vor die überwiegenden Pkw-Nutzer. Frauen sind daher auf den öffentlichen ÖPNV mehr angewiesen als Männer und nutzen diesen auch stärker.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die unterschiedlichen Bedarfe (Mobilitätsbedürfnisse, Angebote für Familien-/Versorgungsarbeit, verschiedene Raumeignungen und -nutzungen sowie subjektive Sicherheitswünsche) von Frauen und Männern lassen sich in der Stadtentwicklung berücksichtigen. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen beider Geschlechter gerecht zu werden, ist eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien und Partizipationsverfahren notwendig. Unklar ist jedoch, inwieweit die ISEKs Gleichstellungsaspekte sowohl bei der Erhebung von Daten und deren Auswertung sowie bei der späteren Konzipierung einzelner Maßnahmen beachten. Die Infrastrukturförderung für Betreuungs- und Bildungseinrichtungen, sozialen Treffpunkten, öffentlicher Mobilität trägt zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit bei. Bei der Kinderbetreuung fehlt es an bedarfsgerecht-flexiblen Angeboten für Mütter und Väter mit Schicht- und Wochenendarbeit.

Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität → Herausforderungen aus Gleichstellungssicht

Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und -phasen von Frauen und Männern

Ausgehend von einem Gleichstellungsverständnis, in dem möglichst verschiedene Lebenssituationen/-phasen von Frauen und Männern bereits in der Planung berücksichtigt werden, bedarf es einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung und deren Genderanalyse. Um möglichst viele unterschiedliche Bedarfe einzubeziehen, sind Männer und Frauen (in einem ausgewogenen Verhältnis

⁹ Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik (IfS) 2013: Sozioökonomische Analyse zur Vorbereitung des OPs für den ESF in MV in der Förderperiode 2014-2020

und unter Beachtung weiterer Kategorien) bei Entscheidungsprozessen sowohl in Planung und Umsetzung zu beteiligen.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit

Es geht um die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit durch die Bereitstellung von Infrastruktur, die sich den jeweiligen Arbeits- und Lebensmodellen der heute lebenden Menschen anpasst.

Im Anschluss werden mögliche Förderbereiche benannt, denen Gleichstellungsaspekte und deren mögliche Interventionen zugeordnet werden. Folgende Übersicht ergibt sich daraus:

Bereiche	Gleichstellungsaspekt	Interventionsmöglichkeit
Förderung von Maßnahmen mit dem Ziel der Schaffung bzw. Erhaltung von werthaltigen Beschäftigungsverhältnissen	<ul style="list-style-type: none"> - Ermöglichung gleicher Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt - Erweiterung der Wahlmöglichkeiten jenseits von geschlechtsspezifischen Rollenmustern 	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in den geförderten Unternehmen und Institutionen - gleiche Teilhabe bei Zugang und Karriere
Förderung bestimmter Branchen	<ul style="list-style-type: none"> -besondere Berücksichtigung von Frauen (oder Männern) bei Unterrepräsentanz -ausgewogene Unterstützung der Branchen bei Förderung 	<ul style="list-style-type: none"> - gendersensible Ansprache bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden - Reflexion von Rollenklischees der Personalverantwortlichen
Förderung bestimmter Berufe	-Förderung von Wahl- und Teilhabemöglichkeiten	- Unterstützung von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen
Förderungen von Investitionen in städtische Infrastruktur	-Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern, z.B. unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse, Raumeignungen und Bedarfe für Betreuung, Bildung und Begegnung	<ul style="list-style-type: none"> - Anwendung von Genderplanning bzw. Berücksichtigung von Genderkompetenz der Planenden -Durchführung von Partizipationsverfahren, die die Teilnahme unterschiedlicher Gruppen ermöglicht
Förderung von Marketingmaßnahmen	-Darstellung eines modernen Gleichstellungsbildes und einer guten Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben	-Vermeidung von Darstellungen traditioneller Geschlechterzuschreibungen

Einige in der Tabelle benannten Bereiche können keinen nennenswerten Einfluss auf die Verbesserung von Gleichstellung nehmen, so z.B. die Förderung bestimmter Branchen und Berufe. Dies liegt in der Förderungsstruktur begründet: Der EFRE fördert Investitionsvorhaben, so gestaltet es sich schwierig, bei der Förderung von z.B. Bauvorhaben bzw. Produktionsanlagen auf eine gendersensible Ansprache bei der Rekrutierung von Fachkräften hinzuwirken oder Frauen für die MINT-Berufe zu begeistern. Hier eignet sich insbesondere der ESF mit seiner personenbezogenen

Förderung. Die anderen drei Bereiche – Förderung von Beschäftigungsverhältnissen, Marketingmaßnahmen und städtische Infrastruktur – sind relevant und finden sich in verschiedenen Prioritätenachsen des EFRE. Die unterschiedlichen Gleichstellungsaspekte in den Prioritätenachsen lassen sich wie folgt nachzeichnen.



PA 1 Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation und
PA 2 Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU

Gleichstellungsrelevanz ist immer dann gegeben,

wenn das geförderte Investitionsvorhaben von Unternehmen oder Forschungsinstitutionen mit der Schaffung oder Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen verbunden ist bzw. darauf zielt.

*Unternehmen und Institutionen, die ihren Beschäftigten Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, die eine **gleiche Teilhabe für Frauen und Männer beim Zugang zum Arbeitsplatz und der Karriere gewährleisten und insbesondere die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben verbessern**, leisten einen positiven Beitrag zur Gleichstellung.*



PA 2 Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU

Gleichstellungsrelevanz ist immer dann gegeben,

wenn das geförderte Vorhaben den Auftrag hat, das Land in der Öffentlichkeit, insbesondere als Ansiedlungsstandort für zukunftsfähige Unternehmen oder für die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte, darzustellen und zu vermarkten.

*Die Darstellung eines Landes, in dem **Wahl- und Teilhabemöglichkeiten für Jede/n – unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Religion und Alter** – eröffnet werden, trägt zum Abbau von stereotypen Geschlechterrollenbildern bei.*



PA 4 Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung

Gleichstellungsrelevanz ist immer dann gegeben,

wenn das Vorhaben die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern erfordert.

*Dies setzt Beteiligungsverfahren voraus, die allen Nutzergruppen die Teilhabe ermöglicht: **Partizipation unter Gleichstellungsaspekten**.*

*Insbesondere die Förderung investiver Maßnahmen der Betreuungsinfrastruktur (für Kinder und Pflege) verbessert die Rahmenbedingungen für die **Vereinbarkeit von Erwerbs- Familien- /Versorgungsarbeit**.*

*Dies befördert eine **gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt**.*

Betont sei hier nochmals, dass der EFRE aufgrund seiner inhaltlichen Ausrichtung auf die Förderung von Investitionen in Unternehmen, Institutionen und Infrastrukturen vorwiegend indirekte Effekte für das Querschnittsziel Gleichstellung erzeugt. Es sind daher geförderte Unternehmen bzw. Institutionen, die einen positiven Beitrag zur Gleichstellung leisten, wenn es Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtersegregation oder der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für die Mitarbeitenden durchführt und nicht das Vorhaben bzw. dessen Inhalt (z.B. die Anschaffung einer Maschine oder Erweiterung einer Produktionshalle). Das bedeutet für die Umsetzung, bei der Ermittlung des Beitrages zum Querschnittsziel den Zuwendungsempfänger im Blick zu behalten und entsprechende Vorkehrungen zu treffen.

A 3. PROGRAMMBEWERTUNG

A 3.1. Der Begleitausschuss / Die Lenkungsgruppe

Das OP sieht eine Beteiligung der Partner/innen bei der Bewertung des Programms vor. Dazu heißt es im OP auf Seite 158: *„So sind der Evaluationsplan und etwaige Änderungen vom Begleitausschuss zu prüfen und zu genehmigen. Dabei wird den Partnern die Gelegenheit gegeben, Empfehlungen zur Durchführung von Evaluationen oder zu evaluierenden Themenfeldern zu geben. Die Evaluationsergebnisse werden den Partnern im Begleitausschuss oder darüber hinausgehenden Sitzungen vorgestellt und partnerschaftlich diskutiert, so dass die Mitglieder des Begleitausschusses die Möglichkeit haben, die Fortschritte bei der Umsetzung des Evaluierungsplans sowie den nachfolgenden Umgang mit den bei der Evaluierung gemachten Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu prüfen“.*

Das Einbringen von genderspezifischen Sachverstand wird durch den Landesfrauenrat als Mitglied des BGA sichergestellt. Auch in der Lenkungsgruppe, die aus einem Teil der BGA-Mitglieder besteht, ist der LFR vertreten. Im Bewertungsplan sind die folgenden Aufgaben für die Lenkungsgruppe festgehalten: Diskussion und Stellungnahme zu Überprüfungen bzw. Anpassungen des Gemeinsamen Bewertungsplans, beratende Mitwirkung an der Erarbeitung der Leistungsbeschreibung zur Vergabe von Leistungen zur externen Begleitung und Bewertung, beratende Mitwirkung an der Auswahl der Experten zur externen Begleitung und Bewertung, Diskussion und Stellungnahme zu den Entwürfen der Bewertungsberichte im Vorfeld der Prüfung der Bewertungen im Begleitausschuss.

Um die Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Gleichstellung zu erleichtern, unterstützte die Fachreferentin des Begleitprojektes beratend in Sitzungen, u.a. mit der Ausarbeitung von Interpretationshilfen die Mitglieder der Lenkungsgruppe. Beispielsweise wurde ein Arbeitspapier zur Bewertung des Indikators „Projekte mit potentiell positiver Wirkung für Gleichstellung oder Chancengleichheit“ bereitgestellt, welches Hinweise zur Bewertung des Indikators gibt und mögliche konkrete Gleichstellungsaspekte benennt.

A 3.2. Das Monitoring

Mit dem Monitoringverfahren wird der Beitrag des geförderten Vorhabens (und/oder des Zuwendungsempfängers) zu den Programmzielen und zu den Querschnittszielen überprüft. Für das Querschnittziel Gleichstellung bedeutet dies, zu ermitteln, ob nennenswerte Beiträge zu Gleichstellungszielen erreicht werden können. Voraussetzung hierfür sind Indikatoren, die ermöglichen, Ziele (z.B. die Verbesserung der Vereinbarkeit oder die Vermeidung von Geschlechterstereotypen) zu messen.

Im Rahmen des begleitenden Monitorings wurden folgende Indikatoren geschlechterspezifisch festgelegt:

Zahl der Beschäftigten bei Beantragung und Abschluss nach Geschlecht (auch Teilzeit, befristet, tarifgleiche Entlohnung) und Anzahl der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und Sicherung Arbeitsplätze nach Abschluss nach Geschlecht

- ➔ Dies ermöglicht die Abbildung der Anteile der Arbeitsplätze (weiblich/männlich), hat jedoch kaum Aussagekraft, inwieweit Gleichstellungsziele erreicht werden können.

Bonuskriterium Vereinbarkeit Erwerbs-/Privatleben (betr. GRW-Richtlinie)

- ➔ Der Indikator gibt Aufschluss darüber, wie viele und welche Unternehmen einen Bonus erhalten haben. Abgebildet wird damit nicht, wie viele der geförderten Unternehmen prozentual Anstrengungen zur Vereinbarkeit unternehmen.

Anzahl der geförderten Krippen-/Kita-/Hortplätzen, Kita mit bedarfsgerecht-flexiblen Öffnungszeiten (betr. Stadtentwicklung)

- ➔ Der Indikator verweist auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen von Erwerbs- und Versorgungsarbeit durch die Erweiterung der Handlungsoptionen für Familien, insbesondere Frauen (Überrepräsentanz bei Versorgungsarbeiten).

Projekt mit potenziell positiver Wirkung für Gleichstellung oder Chancengleichheit (I-Gleich)

- ➔ Dieser Indikator wirft zwei Probleme auf. Zum einen ist es für die umsetzenden Stellen aufgrund fehlender Abfragen in den Antragsunterlagen (siehe ausführlich Punkt B 2) schwierig, eine Einschätzung vorzunehmen. Zum anderen werden zwei Querschnittsziele – Gleichstellung und Chancengleichheit/ Nichtdiskriminierung – zusammengefasst. So zeigt sich in der Praxis, dass beispielsweise in der Stadtentwicklung der Indikator erfüllt wird, wenn Baumaßnahmen mit besonderer Barrierefreiheit umgesetzt werden. Durch das Wörtchen *oder* gibt es keine Möglichkeit der eindeutigen Zuordnung zum Querschnittsziel Gleichstellung. Dennoch ist dies ein wichtiger Indikator, da hier mögliche positive Wirkungen für Gleichstellung erfasst werden können.

A 3.3. Die Evaluation

Das OP gibt vor, dass das Querschnittsziel Gleichstellung bei der Bewertung in angemessener Form zu berücksichtigen ist. Inwieweit dies in den Bewertungen der Prioritätenachsen geschieht, kann an dieser Stelle noch nicht beantwortet werden, da die Evaluationen gerade erst begonnen haben.

Festgehalten werden kann jedoch, dass das allgemeine Monitoring Beiträge zur Gleichstellung nur sehr bedingt abbilden kann und es sich daher empfiehlt, in der Evaluation zusätzliche Daten zu erheben und Fragen zur Gleichstellung in die Interviews einzubauen.

Um beispielsweise ein differenzierteres Bild der Geschlechterverteilung der mit der Förderung geschaffenen oder erhaltenen Beschäftigungsverhältnisse zu beschreiben, bedarf es nicht nur der Erfassung dieser Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht sondern auch die Abfrage nach der Verteilung von Frauen und Männern nach Qualifikationsstruktur, Vollzeit/Teilzeit sowie nach Größe und Branche der Unternehmen.

Um darzustellen, welche Beiträge (wenngleich auch nur mittelbar, also durch das geförderte Unternehmen bzw. die Institution) zur Förderung von Gleichstellung geleistet werden, würde es weiterer Angaben bedürfen. Die übergeordnete Fragestellung hierzu wäre: in wie vielen der geförderten Unternehmen bzw. Institutionen sind gleichstellungsfördernde Maßnahmen Bestandteil der Unternehmenspolitik (Personalpolitik)?

Folgende Aspekte spielen hierbei eine Rolle:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (z.B. durch flexible Arbeitszeitgestaltung, Kontakt- und Unterstützungsangebote während der Elternzeit, Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen u. ä.)
- Personalentwicklung allgemein (Gleichstellungsförderung ist integriert in Leitlinien, Aktionsplänen, Diversity Management)
- Förderung einer ausgewogenen Besetzung von Leitungsfunktionen mit Frauen und Männern (Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen z.B. durch Förderprogramme, Mentoring, geschlechtersensible Personalauswahl)
- Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an betrieblicher Weiterbildung

Für den Bereich der Stadtentwicklung würde sich die folgende Frage empfehlen: Inwieweit wurden gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Planung und Umsetzung der Vorhaben berücksichtigt?

Folgende Aspekte kommen hier in Betracht:

- Einbezug von Informationen über die Situation von Frauen und Männern und die geschlechtsspezifischen Interessen und Nutzungspräferenzen (z.B. geschlechterdifferenzierte Datenanalyse, Sozialraumanalyse, Befragung der Nutzer/innen)
- Einbezug beide Geschlechter in die Vorbereitung und Durchführung der Maßnahme (z.B. Ermöglichung von Teilhabe und Teilnahme aller Bevölkerungsgruppen in Partizipationsverfahren, Experteninterviews/-befragungen)
- Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern bei der Umsetzung

Der Frage nach einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Versorgungsarbeit mit Hilfe der Investitionen in Horte und Kindertageseinrichtungen sowie deren erweitertes Angebot (bedarfsgerecht-flexibler Kinderbetreuung, Kooperation von Kindertageseinrichtungen mit Tagespflegepersonen) kann ebenfalls vertiefend in Interviews nachgegangen werden.



ZWISCHENFAZIT EBENE A – OPERATIONELLES PROGRAMM

Bei der **Programmerarbeitung** fand das Querschnittsziel Gleichstellung durch den Einbezug der geschlechterdifferenzierten Daten und des genderspezifischen Sachverständes in Form der Beteiligung des Landesfrauenrates als Mitglied des BGA ausreichend Berücksichtigung.

Auch bei der **Programmbegleitung** wurde Gleichstellungskompetenz durch den Landesfrauenrat als BGA-Mitglied einbezogen. Die Einrichtung eines zusätzlichen Steuerungsinstrumentes in Form einer Steuerungsgruppe erwies sich als nicht notwendig, da bereits im BGA und der Lenkungsgruppe Gleichstellungskompetenz eingebracht wird, das begleitende Projekt in allen Detailfragen rund um das Thema Gleichstellung beratend zur Verfügung steht und außerdem ein Austausch durch die AG Chancengleichheit des Bundes gewährleistet ist. Es erwies sich aufgrund der unterschiedlichen Vorhabenausrichtung des ESF und des EFRE als nicht sinnvoll, sich der bereits bestehenden Steuerungsgruppe des ESF anzugliedern.

Die durchgeführte Prüfung der Gleichstellungsrelevanz der Prioritätenachsen – so aufwendig sie am Anfang erscheinen mag – vermindert den späteren Verwaltungsaufwand. So muss nicht jedes einzelne Vorhaben auf seinen Beitrag zum Querschnittsziel überprüft werden. In den gleichstellungsrelevanten Richtlinien kann dann dargestellt bzw. mittels des Monitorings erhoben werden, welche der Vorhaben positive Beiträge zur Gleichstellung erzielen. Dabei ist es umso hilfreicher, wenn die jeweiligen Gleichstellungsaspekte ganz konkret benannt werden und wenn im Vorhinein festgestellt wird, ob das Vorhaben selbst oder der Projektträger positive Beiträge zur Gleichstellung erzielen kann. Danach können auf die Richtlinien speziell abgestimmte Bewertungsvorgaben vorgenommen werden, die sich am konkreten Fördergegenstand und den möglichen Wirkungen orientieren.

Aus der Vorlage von Dokumenten (Texte der Richtlinien u. ä.) lassen sich die Gleichstellungsaspekte in den Fördergegenständen nur recht allgemein beschreiben bzw. vermuten. Daher ist eine enge Zusammenarbeit des/der Genderexpert/in (hier die Fachreferentin des Begleitprojektes) mit den zuständigen Fachressorts in den Ministerien und den Bewilligungsbehörden (je nach Zuständigkeit) ungemein wichtig. Die Gespräche vermitteln der Genderexpertin einerseits Einblicke in die Förderpraxis und geben den Mitarbeitenden der umsetzenden Stellen wichtige Impulse für die Umsetzung des Querschnittsziels. Ein tieferes Eintauchen der Genderexpertin in die Förderpraxis (z.B. Teilnahme an Fachgesprächen und Gremien, Workshops oder Interviews mit Zuwendungsempfängern) befördert die Verbindung des jeweiligen Expertenwissens mit Genderwissen. Denn je besser Genderexpert/innen die jeweiligen Fachbereiche verstehen, desto praxistauglicher und konkreter kann die Unterstützung sein. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Beratungsinhalte immer zu abstrakt, zu sperrig, zu weit weg vom jeweiligen Praxisfeld bleiben.

Die Beteiligung der Partner, so auch des Landesfrauenrates, ist bei der **Programmbewertung** ebenfalls gewährleistet. Die Fachreferentin des Begleitprojektes unterstützt zusätzlich die Mitglieder der Lenkungsgruppe und gewährleistet somit, dass Gleichstellungsaspekte bei der Vielzahl der Sachthemen mit denen sich die Lenkungsgruppe auseinandersetzt, immer aktuell sind. Durch die

fachlichen Expertisen kann außerdem die Genderkompetenz der Mitglieder – ausgestattet mit einem unterschiedlichen Grad von Gleichstellungswissen – erweitert werden.

Die vorliegenden Indikatoren im Monitoringsystem reichen nicht aus, um Beiträge auf das Querschnittsziel zu messen. Nur mit dem Monitoring lässt sich dies allerdings auch schwerlich abbilden. Die Einführung eines Indikators zur Kennzeichnung von Projekten mit potenziell positiver Wirkung (I-Gleich) ist ein grundsätzlich positiver Ansatz, allerdings ist der konkrete Indikator hier nicht eindeutig. Es empfiehlt sich daher, zwei getrennte Indikatoren für die Messung positiver Beiträge zu den Querschnittszielen Gleichstellung einerseits und Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung andererseits bereitzustellen. Dies erleichtert auch der Evaluation eine entsprechende Bewertung der Daten im Rahmen der Auswertung der Monitoringdaten vorzunehmen. In welcher Tiefe weitere, unter A 3.3. dargestellte Aspekte untersucht werden sollten, ist abhängig vom Bedarf.



EBENE B DIE UMSETZUNG DER RICHTLINIEN

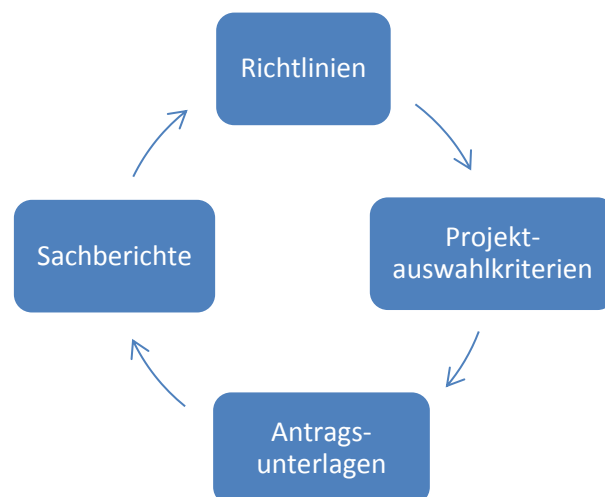
Die Ebene B bezieht sich auf die Umsetzung der Richtlinien. Es wird den Fragen nachgegangen, wie und ob in den Dokumenten für die Richtlinienumsetzung das Querschnittsziel ausreichend Erwähnung findet und damit Vorkehrungen für dessen Umsetzung getroffen wurden. Abschließend wurden Dokumente zum Umgang mit dem Querschnittsziel einiger Bundesländer analysiert, um Rückschlüsse auf MV zu ziehen und gegebenenfalls Empfehlungen abzuleiten.

In einem zweiten Schritt wird überprüft, wie die für die Richtlinien zuständigen Fachabteilungen und die umsetzenden Stellen dabei unterstützt wurden, Gleichstellungsaspekte in ihren Förderinhalten zu erkennen und welche Werkzeuge Ihnen zum Umgang mit dem Querschnittsziel Gleichstellung bei der Beratung der Antragstellenden und Bewertung der Anträge an die Hand gegeben wurden.

B 1. ANALYSE DER DOKUMENTE ZUR UMSETZUNG DER RICHTLINIEN

Die Richtlinientexte nebst ihren Anlagen geben Förderinhalte bekannt und ermöglichen es potentiellen Antragstellenden ihre Vorhaben (mit Hilfe der Antragsunterlagen) darzustellen. Es geht auch darum, festzustellen, ob bei der Umsetzung der einzelnen Richtlinien das Querschnittsziel benannt, Gleichstellungsaspekte aufgezeigt und Abfragen zu positiven Beiträgen zum Querschnittsziel ermöglicht werden.

Hierfür kommen v.a. die folgenden Dokumente in Betracht: der Richtlinientext, die Projektauswahlkriterien, die Antragsunterlagen nebst den Begleitbögen für das Monitoring (Indikatoren) und schließlich die Sachberichte.



B 1.1. Richtlinien

Die Richtlinien sollten bei ihrer Veröffentlichung einen allgemeinen Hinweis auf alle Querschnittsziele enthalten. An den beiden Richtlinien mit Gleichstellungsrelevanz – GRW und Stadtentwicklung – soll exemplarisch die bisherige Umsetzung in MV aufgezeigt werden.

Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GRW)

Sowohl im Richtlinien text als auch im veröffentlichten Merkblatt zur Förderung findet das Querschnittsziel keine Erwähnung.

Eine Besonderheit lässt sich in MV für die GRW-Richtlinie feststellen. Unter Nummer 5.8. Regelungen zur Anhebung des Basisfördersatzes um bis zu 5 Prozent unter Punkt f) heißt es: *„Es erfolgen Anstrengungen des Unternehmens zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer (z.B. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Reintegration der Mitarbeitenden nach Erziehungs-/Pflegezeit, Unterstützung von Kinderbetreuung durch Schaffung von Möglichkeiten bzw. Gewährung von Zuschüssen u. ä. mehr) oder die Vorlage bzw. die Verpflichtung zur Erlangung eines Zertifikats z.B. Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung oder Audit „Erwerbs- und Privatleben“ in MV des ISBW Neustrelitz oder gleichwertige Zertifikate.“*

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung (StadtentwFRL)

Die Richtlinie und das Merkblatt enthalten zwar keinerlei Hinweise auf das Querschnittsziel, jedoch die späteren Projektauftrufe.

Das mehrstufige Auswahlverfahren sieht vor, dass die Kommunen zunächst ein Integriertes Stadtentwicklungskonzept (ISEK) einreichen müssen. Nach Überprüfung und bei positiver Bewertung durch den Zuwendungsgeber wird eine Vereinbarung mit den Kommunen über die Auswahl von Projekten im Rahmen der ISEK geschlossen. Die Auswahl der Projekte erfolgt danach im Rahmen von Wettbewerbsaufrufen. Inwieweit für die Erstellung der ISEK bereits Hinweise auf das Querschnittsziel Gleichstellung erfolgten und dort dann Gleichstellungsaspekte tatsächlich Berücksichtigung fanden, konnte aufgrund fehlender Dokumente nicht überprüft werden. Die Ausgestaltung der ISEK ist jedoch für die Umsetzung von Gleichstellung relevant, da hier mittels geeigneter Partizipationsmethoden gewährleistet werden kann, die Bedarfe von Frauen und Männern in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen zu berücksichtigen.

Die Projektauftrufe enthalten Hinweise auf das Querschnittsziel. So heißt es im ersten Projektauftruf 2015 unter Punkt 2: *“Soweit mit einem Projekt die Gleichstellung von Männern und Frauen gefördert wird, ist dies darzustellen.“* Dies wird im zweiten Projektauftruf noch mit dem Zusatz versehen *„Beachten Sie dazu folgendes Papier Factsheet 03: Umsetzung von Gleichstellung im EFRE“.*

B 1.2. Projektauswahlkriterien

Bei den Projektauswahlkriterien gibt es zwei Wege auf das Querschnittsziel hinzuweisen. Entweder man verankert dies in den allgemeinen Kriterien, die dann für alle Richtlinien gelten oder legt konkrete Gleichstellungsaspekte in spezifischen Kriterien für die einzelnen Richtlinien fest. Dabei ist auszuschließen, dass Vorhaben mit möglichen negativen Wirkungen zum Querschnittsziel ausgewählt werden, da diese damit gegen rechtliche Vorgaben (das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) verstoßen würden und damit nicht förderfähig wären.

Nach Überprüfung der Unterlagen enthalten die Projektauswahlkriterien in MV für die einzelnen Prioritätsachsen unter dem Punkt „Auswahlkriterien in Bezug auf die Querschnittsziele“ den Punkt: „Beitrag zu den Querschnittszielen: Nachhaltige Entwicklung / Chancengleichheit und Nicht-diskriminierung / Gleichstellung von Frauen und Männern. Es gibt jedoch keine Untersetzung bzw. Präzisierung für die einzelnen Fördermaßnahmen. Lediglich die Kriterien in der Stadtentwicklung haben einen Bezug zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Versorgungsarbeit, der wie folgt bewertet wird:

Auswahlkriterien	Punkte
Kindertageseinrichtungen	
A. Beitrag des Vorhabens zur Schaffung neuer Plätze, insbesondere von Hortplätzen, und zur Erhaltung von bestehenden Plätzen in Kindertageseinrichtungen	0-10
B. Beitrag des Vorhabens zur Verbesserung des Angebotes an Randzeitenförderung	0-10
C. Beitrag des Vorhabens zur Kooperation von Kindertageseinrichtungen mit Tagespflegepersonen	0-10

B 1.3. Antragsunterlagen

Die Antragsunterlagen sind sehr umfangreich und sollten nicht unangemessen aufgebläht werden. Dennoch sollte bei der Antragstellung die Möglichkeit bestehen, positive Beiträge des Unternehmens bzw. Vorhabens hinsichtlich des Querschnittsziels darzulegen, sei dies nun direkt im Antragsformular oder in einem Begleitbogen. Dazu ist es notwendig entsprechende Felder vorzusehen.

Nach Überprüfung ausgewählter Antragsunterlagen stellt sich das Bild in MV wie folgt dar:

Das Antragsformular der *GRW-Richtlinie* umfasst 20 Seiten, ohne einen Hinweis auf die Querschnittsziele. Erforderlich sind Angaben zu den zusätzlichen und gesicherten Arbeitsplätzen – Angaben jeweils nach Geschlecht. Dies lässt jedoch keine Rückschlüsse über positive Beiträge zum Querschnittsziel zu. Im Punkt 7.7. des Begleitbogens „Ergänzende Angaben“ (12 Seiten) wird auf die mögliche Anhebung des Basisfördersatzes wie folgt hingewiesen: „*Besondere Anstrengungen auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Beruf und Familie*“. Bei der Angabe „JA“ muss ein entsprechender Nachweis beigefügt werden.

Die *Stadtentwicklungsrichtlinie* weist in den Projektaufufen auf das Querschnittsziel hin. Wenn ein Beitrag im Projektvorhaben zur Gleichstellung geleistet wird, sollen Antragstellende dies darstellen. Ein entsprechender Raum hierfür findet sich jedoch nicht, weder im 12-seitigen Antragsformular noch im Datenblatt Indikatoren (SOLL-Werte).

Für alle Richtlinien gilt: Mit Unterzeichnung des Antrages nimmt der Antragstellende folgenden Textbaustein zur Kenntnis: „*Dem Antragsteller ist bekannt, dass sich an den beantragten Finanzierungshilfen der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) beteiligt und dass die Verordnung (EU) 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 (Abl. EU Nr. L 347, S. 320 ff vom 20. Dezember 2013) in Verbindung mit der VO (EU) 1301/20132 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 (Abl. EU Nr. L 347, S. 289 ff vom 20. Dezember 2013) in Verbindung mit den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen Anwendung findet.*“ Darüber hinaus wird in einigen Förderinstrumenten noch der folgende Textbaustein verwendet: „*Der Antragsteller erklärt, dass die Zuwendung zweckgebunden entsprechend den im Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern für den Europäischen Fonds für*

regionale Entwicklung (EFRE) und den ergänzend dazu erlassenen Vorschriften festgeschriebenen Einsatzzwecken verwendet wird. Dem Antragsteller ist bekannt, dass bei Nichteinhaltung der geltenden Regelungen oder bei Weitergabe der Zuwendung an Dritte eine Zweckentfremdung der Zuwendungsmittel vorliegt und hierauf eine ganze oder teilweise Rückzahlungsforderung der Mittel folgen kann.“ Eine Bindung an die Umsetzung der Querschnittsziele ist damit gegeben, auch wenn es unverhältnismäßig erscheint von den Antragstellenden eine Auseinandersetzung mit den genannten Dokumenten zu verlangen.

Im Downloadbereich Grundsatzdokumente auf der Webseite des Landesförderinstitutes M-V stehen den Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfängern alle veröffentlichten Factsheets zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung.

B 1.4. Verwendungsnachweis inklusive Sachbericht

Der Sachbericht ist als Teil des Verwendungsnachweises die Grundlage, um nach Projektabschluss die erreichten Ziele und die Angaben aus den Antragsunterlagen zu überprüfen. Inwieweit hier die Querschnittsziele abgefragt werden sollten, hängt davon ab, ob und wie man die Angaben weiterverarbeiten will. Interessant wären Angaben zu den Querschnittszielen sicher dann, wenn es um die Bereitstellung von Material für qualitative Studien geht, etwa eine tieferegehende Studie zu möglichen Vereinbarkeitsmaßnahmen in KMU o. ä.

Für MV wurden wiederum die beiden folgenden Richtlinien untersucht:

GRW-Richtlinie: In den Erläuterungen zum Verwendungsnachweis findet sich kein Hinweis zum Querschnittsziel.

Stadtentwicklungsrichtlinie: Mit dem Verwendungsnachweis muss ein Sachbericht erstellt werden. Außerdem ist das Datenblatt Indikatoren (IST-Werte) auszufüllen. Entsprechende Hinweise zum Sachbericht enthalten u. a. den Verweis auf die Zielerreichung. Ein Hinweis auf das Querschnittsziel erfolgt nicht.

B 1.5. Erfahrungen aus anderen Bundesländern

In die Auswertung der Dokumente für den EFRE einbezogen waren die Bundesländer Baden-Württemberg (BW), Bayern (BA), Brandenburg (BB), Schleswig-Holstein (SH), Sachsen-Anhalt (SAn) und Thüringen (TH). Die dargelegten Verfahren zeigen kein einheitliches Bild, geben jedoch ausreichend Aufschluss über die unterschiedlichen bzw. gemeinsamen Vorgehensweisen.

Gemeinsam ist den betrachteten Bundesländern, dass sie das Querschnittsziel Gleichstellung von Männern und Frauen (ebenso das Querschnittsziel Nichtdiskriminierung oder Chancengleichheit¹⁰) in den Operationellen Programmen verankert haben.

Es lässt sich festhalten, dass in den Projektauswahlkriterien auf alle Querschnittsziele hingewiesen wird (manchmal allgemein oder speziell auf die Richtlinie bezogen). Ein gutes Beispiel aus Baden-Württemberg sei hier aufgezeigt. In den allgemeinen Regelungen der Projektauswahlprinzipien unter Punkt 3.4.3 heißt es: *„Jedes ausgewählte Projekt muss den Grundsätzen der Gleichstellung von Männern und Frauen nach Artikel 7 entsprechen. Fördervoraussetzung ist, dass die gesetzlichen*

¹⁰ Die Definition zu Chancengleichheit ist nicht einheitlich. So wird unter Chancengleichheit manchmal Gleichstellung verstanden, manchmal Nichtdiskriminierung.

Vorgaben hinsichtlich des Querschnittsziels eingehalten werden, was vom Antragsteller zu bestätigen ist.“

Zumeist muss eine Bestätigung über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften durch die Antragstellenden erfolgen (z.B. Zielbeitragsformular in BW, Prüfpfadbogen in SAn, Merkblatt in BB). Darüber hinaus fügen einige Bundesländer – meist in ihren Begleitbögen (Bestandteil der Antragsunterlagen) – Fragen zu positiven Beiträgen zu den Querschnittszielen ein. Werden positive Beiträge geleistet, besteht die Möglichkeit konkretere Angaben zu einzelnen Gleichstellungsaspekten vorzunehmen (Freitext oder Ankreuzsystem). Ohne diese Angaben können die Bearbeitenden in den umsetzenden Stellen (oder die Evaluator/innen) den Beitrag in den einzelnen Richtlinien bezüglich der Wirkungen auf das Querschnittsziel nicht einschätzen (bzw. bewerten).

Bei Fördermittelkonkurrenz werden in einigen Bundesländern Vorhaben mit positiven Beiträgen zu den Querschnittszielen bevorzugt (Ranking).

Einigkeit herrscht darüber, dass die EFRE-Förderung vorwiegend indirekte Beiträge zum Querschnittsziel Gleichstellung (ebenso Nichtdiskriminierung) leisten kann. Die Unterscheidung von direkten und indirekten oder unmittelbaren und mittelbaren Beiträgen zum Querschnittsziel wird jedoch überall ein wenig anders definiert und bei der Bewertung mehr oder minder mit einbezogen. Die Zuordnung gelingt dort am eindeutigsten, wo in den Begleitbögen und Bewertungsvermerken eine klare Unterscheidung zu Projektinhalten und Angaben der antragstellenden Unternehmen bzw. Institutionen zu Beiträgen zum Querschnittsziel getroffen werden.

Die Informationen zum Querschnittsziel Gleichstellung zielen auch darauf, die Sensibilisierung für das Thema bei den Antragstellenden zu erhöhen. Zum besseren Verständnis des Querschnittsziels und seiner Inhalte setzen einige Bundesländer (SH + BB + TH) auf Schulungen, insbesondere für die Beratenden der umsetzenden Stellen.

Die Auswertung von Monitoringdaten erfolgte noch nicht. Soweit es den Angaben zu entnehmen ist, werden geschlechterdifferenzierte Daten – vor allem bei Angaben zu Beschäftigungsverhältnissen – erhoben und entsprechend in die Auswertung einbezogen. Die Erfahrungen aus den Evaluationen der Bundesländer stehen noch aus.

B 2. UNTERSTÜTZUNG DER ZWISCHENGESCHALTETEN UND UMSETZENDEN STELLEN

Anknüpfend an die aufgezeigte Gleichstellungsrelevanz in den Prioritätenachsen wurde der Focus bei der Unterstützung der zwischengeschalteten und umsetzenden Stellen auf die folgenden Fördermaßnahmen gelegt:



PA 1 Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation und

PA 2 Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU

-> Richtlinie zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation

-> Richtlinie zur Förderung der Gewerblichen Wirtschaft (GRW)



-> Fördergrundsätze Standortmarketing, Förderung des Landesmarketing für MV durch öffentliche Multiplikatoren, Fördergrundsätze Werbemaßnahmen des Tourismus;



PA 4 Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung

-> Richtlinie zur Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung

Aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung des EFRE und der oft indirekten Effekte für das Querschnittsziel ist es nicht immer leicht für die zwischengeschalteten bzw. umsetzenden Stellen zu erkennen, welche Gleichstellungsaspekte im jeweiligen Förderbereich vorliegen und welche Anforderungen sich daraus für sie ableiten. Um die Umsetzung des Querschnittsziels zu befördern, wurden sie von der Fachreferentin des Begleitprojektes unterstützt.

Im Folgenden werden die Aktivitäten des Begleitprojektes einem Plan-Ist-Vergleich unterzogen. Die Planangaben wurden dem Projektantrag entnommen, der Ist-Stand wird aus Sicht der Fachreferentin wiedergegeben.

B 2.1. Austausch mit Fachabteilungen und Bewilligungsbehörden

Plan Da die Richtlinientexte recht allgemein gehalten sind und Fachabteilungen über ein hohes Maß an Fachwissen und Kenntnisse der Förderpraxis verfügen, ist es dringend geboten, einen ersten Austausch verbunden mit der Klärung der offenen Fragen mit den zuständigen Fachressorts in den Ministerien und/oder den umsetzenden Stellen (je nach Zuständigkeit) zu führen. Die Gespräche sollen Einblicke in die Förderpraxis ermöglichen, die Gleichstellungsaspekte der Förderinstrumente diskutieren und möglichen Unterstützungsbedarf abklären.

Ist Es fanden Gespräche bzw. schriftlicher Austausch mit den zuständigen Fachreferaten sowie mit dem Landesförderinstitut (LFI) und dem Technologie-Beratungs-Institut (TBI) statt. Die Fachexpert/innen informierten über den Fördergegenstand und die Förderpraxis, die Fachreferentin legte gleichstellungsrelevante Aspekte in den Förderbereichen dar. Maßnahmen zur Unterstützung bei der Umsetzung des Querschnittsziels wurden festgelegt und protokolliert.

B 2.2. Erarbeitung und Bereitstellung von Checklisten und Interpretationshilfen

Plan Es gibt bereits eine Vielzahl von Informationsmaterial zur Umsetzung von Gleichstellung. Dieses ist jedoch entweder sehr umfangreich oder nicht konkret auf die Fördergegenstände zugeschnitten. Akteur/innen sind überfordert und zeigen wenig Motivation, abstrakte Abhandlungen zur Gleichstellung zu lesen und in ihr tägliches Handeln zu übertragen. Es ist daher eine Aufgabe der Fachreferentin des Projektes, aus der Fülle von Materialien auszuwählen und die Informationen passgenau für den Fördergegenstand bzw. für die

jeweilige Stelle aufzubereiten.

- Ist Folgende Arbeitspapiere wurden für das LFI, TBI und die Fachabteilungen erarbeitet:
- Checkliste mit Vereinbarkeitskriterien zur Bewertung und Beratung des Themenfeldes Vereinbarkeit
 - Checkliste zur Bewertung und Beratung von Gleichstellung in der Stadtentwicklung für die Fachabteilung des WM und das LFI
 - Arbeitspapier zum Indikator „Projekte mit potentiell positiver Wirkung für Gleichstellung“ zur Unterstützung der umsetzenden Stellen bei der Bewertung

B 2.3. Durchführung von Workshops und Beratungen

Plan Um Mitarbeitende der umsetzenden Stellen und andere Akteur/innen für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren, werden Coachings bzw. Workshops angeboten. Es geht dabei um die Vermittlung von Gleichstellungswissen innerhalb laufender Arbeitsprozesse.

Ist Den umsetzenden Stellen wurden entsprechende Angebote unterbreitet. Die Fachreferate sowie LFI und TBI sehen derzeit keinen Bedarf hierfür. Die Statskanzlei nahm das Angebot an und wurde zur Vermeidung von Rollenklischees bei der Bildauswahl beraten. Es erfolgten Hinweise zu Bildmaterialien, welche ein modernes Gesellschaftsbild hinsichtlich freier Wahl- und Teilhabemöglichkeiten für Jede/n vermitteln.



ZWISCHENFAZIT EBENE B - DIE RICHTLINIEN

Analyse der Dokumente zur Umsetzung der Richtlinien

Voraussetzung für die spätere Bewertung der Beiträge zur Gleichstellung ist eine durchgängige Implementierung des Querschnittsziels in den Umsetzungsprozess, d.h. Gleichstellung muss in jedem einzelnen Umsetzungsschritt Berücksichtigung finden.

Für die Umsetzung heißt das, einen allgemeinen Hinweis auf alle Querschnittsziele in den Merkblättern der Richtlinien zu verfassen. Bei den Projektauswahlkriterien empfiehlt es sich, ein K.o.-Kriterium einzufügen, welches sicherstellt, dass die Zuwendungsempfänger bzw. deren Projekte keine negativen Wirkungen auf das Querschnittsziel haben. In den Antragsunterlagen sollte für die Antragstellenden eine Möglichkeit bestehen, positive direkte oder indirekte Beiträge zum Querschnittsziel zu vermerken. Praktikabel scheint hier, konkrete Gleichstellungsaspekte zu benennen, die dann entsprechend angekreuzt werden können. Dies kann dann wiederum bei der Berichterstattung aufgegriffen werden, d.h. nach Vorhabenabschluss kann den Unterlagen zum

Verwendungsnachweis eine Anlage zum Querschnittsziel mit Benennung der konkreten Gleichstellungsaspekte (ebenfalls im Ankreuzsystem) beigefügt werden. Dieses Vorgehen liefert die Daten für eine mögliche Auswertung, welche positiven Beiträge direkt oder indirekt in welcher Anzahl (prozentual) geleistet wurden. Damit die Belastung für die Zuwendungsempfänger im angemessenen Verhältnis bleibt, sollte eine derartige Anlage maximal eine Seite betragen.

Unterstützung der umsetzenden Stellen

Mit Unterstützung der Fondsverwaltung („Türöffner“) war es der Fachreferentin des Begleitprojektes möglich, Termine bei den umsetzenden Stellen zu erhalten und die Gespräche durchzuführen. Das Querschnittsziel Gleichstellung scheint z. T. eher als zusätzlicher (etwas lästiger) Aufwand betrachtet zu werden. Die durchgeführten Gespräche waren dennoch konstruktiv. Mit besserer Kenntnis der Förderpraxis konnten passgenaue Materialien bereitgestellt werden. Außerdem ist anzunehmen, dass die Fachexpert/innen durch die Gespräche und die folgenden Projektaktivitäten mit dem Themenfeld Gleichstellung intensiver beschäftigt haben.

Insbesondere die vom Begleitprojekt erarbeiteten Materialien tragen zur Sensibilisierung bezüglich des Querschnittsziels Gleichstellung im gesamten Umsetzungsprozess bei. Sie versorgen die umsetzenden Stellen mit dem notwendigen Wissen, was Gleichstellung im jeweiligen Förderbereich bedeuten kann und welche Anforderungen dies konkret mit sich bringt. Des Weiteren fördern die Materialien die stärkere Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Gleichstellung bei den Akteur/innen. Noch mehr Effekte könnten erzielt werden, wenn Akteur/innen das Knowhow der Fachreferentin des Begleitprojektes intensiver nutzen würden, um Gleichstellungsexpertise einzuholen oder die eigene Genderkompetenz zu erweitern, sei dies nun in Beratungsgesprächen oder Workshops zu bestimmten Gleichstellungsaspekten.

Es ist anzunehmen, dass es zum Teil nur eine vage Vorstellung zum Thema Gleichstellung gibt. Diese Annahme stützt sich auf Gespräche der Fachreferentin des Begleitprojektes mit den umsetzenden Stellen, in denen konkrete Gleichstellungsaspekte zu den Fachthemen nur in Ansätzen benannt werden konnten. Es ist auch zu vermuten, dass Genderkompetenz in seiner Breite (Wissen – Können – Wollen)¹¹ nur rudimentär vorhanden ist. Daher scheint das Angebot des Begleitprojektes für ein Coaching oder Workshops angebracht, allerdings ist die Bereitschaft es anzunehmen nur schwach ausgeprägt.

Dabei muss sicherlich berücksichtigt werden, dass der Bezug der eigentlichen Fördergegenstände zum Themenfeld Gleichstellung bei den untersuchten Förderinstrumenten sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sensibilität und Offenheit für die Thematik bei der Antragsbearbeitung (und somit der Teilaspekt „Wollen“) davon nicht unabhängig ist. Bei einer Förderung mit engem und unmittelbarem Bezug zum Querschnittsziel Gleichstellung, wie z.B. dem Bau einer Kita, dürfte das Verständnis und die Offenheit für Gleichstellungsbelange sowohl auf Seiten des Antragstellers als auch der umsetzenden Stelle vermutlich größer ausfallen als bei einem Förderinstrument, bei dem sich der Bezug erst aus dem „Kontext“ heraus bzw. beim allgemeinen Handeln des Zuwendungsempfängers ergibt. Beispiele hierfür sind die investive

¹¹ Genderkompetenz: Wissen = geschlechterdifferenzierte Daten, unterschiedliche Ausgangslagen und Bedarfe der Geschlechter sind bekannt; Können = relevante Gleichstellungsaspekte auf Fachgebiet und mögliche Interventionen sind erkannt; Wollen = Geschlechterperspektive ist Teil der Fachaufgabe und wird entsprechend in tägliche Praxis integriert

gewerbliche Förderung zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen oder die Förderung eines Forschungsprojektes. Die Ansatzpunkte für Gleichstellungsbelange liegen hier vorrangig in der generellen Unternehmensführung und weniger bei der Ausgestaltung der konkreten Investition bzw. des konkreten Forschungsvorhabens.

Der Einsatz von konkreten Interpretationshilfen (z.B. die erarbeiteten Checklisten für Vereinbarkeit oder Gleichstellung in der Stadtentwicklung) erleichtert sicherlich die Beratung der Antragstellenden und die Bewertung der Anträge sowie die Sensibilisierung für die Thematik auf Seiten der umsetzenden Stellen. Eine Überprüfung der Anwendung und Handhabbarkeit der Arbeitspapiere, insbesondere der Checklisten, für die umsetzenden Stellen wurde (noch) nicht durchgeführt, scheint jedoch sinnvoll.



EBENE C DIE PROJEKTE – UNTERSTÜTZUNG DER ANTRAGSTELLENDEN / ZUWENDUNGSEMPFÄNGER

Antragstellenden fällt es nicht immer leicht, neben den zahlreichen Förderbedingungen Aspekte der Querschnittsziele in ihre Vorhaben zu integrieren. Um darzustellen, ob und welche Gleichstellungsaspekte in den Projekten zum Tragen kommen (könnten), bedarf es der Bereitstellung von Materialien und ggf. der Beratung der Antragstellenden. Dieses Kapitel geht daher der Frage nach, welche Angebote den Antragstellenden zur Verfügung gestellt wurden.

Im Folgenden werden wiederum die Aktivitäten des Begleitprojektes einem Plan-Ist-Vergleich unterzogen. Die Planangaben wurden dem Projektantrag entnommen, der Ist-Stand wird aus Sicht der Fachreferentin wiedergegeben.

C 1. ERARBEITUNG UND BEREITSTELLUNG VON INTERPRETATIONSHILFEN

Plan Es gibt bereits eine Vielzahl von Informationsmaterial zur Umsetzung von Gleichstellung. Dies ist jedoch entweder sehr umfangreich oder nicht konkret auf die Fördergegenstände zugeschnitten. Akteur/innen sind überfordert und zeigen wenig Motivation, abstrakte Abhandlungen zur Gleichstellung zu lesen und in ihr tägliches Handeln zu übertragen. Die Herausforderung besteht daher darin, aus der Fülle von Materialien auszuwählen und die Informationen passgenau für den Fördergegenstand bzw. jeweilige/n Akteur/in aufzubereiten.

Ist Folgende Handreichungen (siehe Anlagen) für die Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfänger wurden erarbeitet und sind auf den Internetseiten der umsetzenden Stellen und auf der Internetseite europa-mv.de veröffentlicht:

- „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ (Factsheet 1a) für die GRW-Richtlinie
- „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ (Factsheet 1b) für die Richtlinie Forschung, Entwicklung und Innovation
- „Visualisierung von Geschlechter(rollen)bildern“ (Factsheet 2) für alle Fördermaßnahmen
- „Integration von Gleichstellung in der Stadtentwicklung“ (Factsheet 3) für die Richtlinie Stadtentwicklung
- „Bedarfsgerecht flexible Kinderbetreuung“ (Factsheet 4) für die Richtlinie Stadtentwicklung

C 2. DURCHFÜHRUNGEN VON BERATUNGEN

Plan Antragstellenden und Zuwendungsempfängern soll dabei beratend zur Seite gestanden werden, wie die Verbesserung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit sowie die Verminderung von Rollenzuschreibungen praktisch umgesetzt werden können.

Ist Auf Nachfrage erfolgten Arbeitsgespräche bzw. Beratungen mit Zuwendungsempfängern:

- Beratungen sowie Prüfung der Stadtentwicklungsmaßnahmen auf ihre Gleichstellungsrelevanz der Städte Neustrelitz, Bad Doberan, Hagenow
- Beratungen von Unternehmen zu Vereinbarkeitskonzepten
- Arbeitsgespräche mit INVEST MV (Bereich Vermarktung des Wirtschaftsstandortes) zum Thema Vermeidung von Rollenklischees bei der Bildauswahl

C 3. DARSTELLUNG VON PRAXISBEISPIELEN

Plan Die Darstellung guter Beispiele aus der Förderlandschaft dient dazu, andere Akteur/innen für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und die fachliche Öffentlichkeit zu informieren. Insbesondere innerhalb der GRW-Richtlinie sollen geförderte Unternehmen, die einen Bonus aufgrund ihres Nachweises über Vereinbarkeitsmaßnahmen erhalten haben, veröffentlicht werden. Innerhalb der Stadtentwicklung sollen gute Beispiele, insbesondere von unterschiedlichen Lösungsansätzen für bedarfsgerecht-flexible Kinderbetreuung bei der Förderung von Kindertagesstätten, aufgezeigt werden.

Ist Für die Darstellung guter Beispiele wurden Interviewleitfäden für Stadtentwicklungsprojekte mit Gleichstellungsaspekten und Unternehmen der GRW-Richtlinie mit dem Bonus „Vereinbarkeit“ erarbeitet. Darauf folgten die Durchführung und Auswertung der Interviews sowie das Verfassen der Texte und die Gestaltung der finalen Materialien. Die vorliegenden Beispiele werden auf der Internetseite europa-mv veröffentlicht. Außerdem entsteht eine Broschüre: der Entwurf für die erste Veröffentlichung guter Beispiele vereinbarkeitsorientierter Unternehmen liegt der Fondsverwaltung vor, die Broschüre erscheint voraussichtlich Mitte 2018.



ZWISCHENFAZIT EBENE C - DIE PROJEKTE

Um es Antragstellenden/ Begünstigten zu erleichtern, Gleichstellungsaspekte in ihren Vorhaben darzustellen, bedarf es häufig der Unterstützung – sei dies nun wie im Rahmen des Projektes die zur Verfügung gestellten Arbeitspapiere und Handreichungen oder ein entsprechendes Coaching bzw. Beratung.

Die entwickelten Interpretationshilfen benennen konkrete Gleichstellungsaspekte und beziehen sich auf den jeweiligen Fördergegenstand. Die Übersichtlichkeit und gute grafische Gestaltung der Handreichungen zielen darauf, die Antragstellenden zum Lesen einzuladen. Den Gesprächen zwischen der Fachreferentin des Begleitprojektes mit den Zuwendungsempfängern, besonders im Bereich der Stadtentwicklung, konnte entnommen werden, dass diese die Handreichungen als große Unterstützung bei der Integration des Querschnittsziels in das Projektvorhaben empfanden.

Die geführten Interviews mit Zuwendungsempfängern (Unternehmen und Kommunen) zeigen, dass trotz der vorliegenden Materialien eine gewisse Verunsicherung darüber herrscht, wie nun genau positive Wirkungen zum Querschnittsziel Gleichstellung aufzuzeigen sind und wie man Gleichstellungsaspekte in die Projektvorhaben integriert. Die Darstellung guter Beispiele kann hier sicher hilfreich sein. Sie liefern anderen Projektträgern nachvollziehbare gute Beispiele. Die Beispiele der Unternehmen zeigen beispielsweise nicht nur, dass Vereinbarkeitskonzepte auch in KMU umgesetzt werden können, sondern dass in den Unternehmen außerdem auf eine Vielfalt von Vereinbarkeitsmaßnahmen zurückgegriffen wird. Sie zeigen, dass es viele gute Ansätze in der Praxis gibt und es für Begünstigte kein großer zusätzlicher Aufwand ist, Gleichstellung mitzudenken.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die Betrachtung des Operationellen Programms (Ebene A) hat gezeigt, dass das Querschnittsziel Gleichstellung ausreichend berücksichtigt wurde, wenngleich im Monitoring ein konkreterer Indikator (I-Gleich) zur Bewertung wünschenswert wäre. Es zeigt sich jedoch bei der Dokumentenanalyse der Richtlinien, Projektauswahlkriterien und Antragsunterlagen (Ebene B), dass das Querschnittsziel nicht konsequent durchgängig angemessen Berücksichtigung findet. Ob es entsprechende Anweisungen und Mechanismen gibt, beispielsweise wie die Anwendung der von dem Begleitprojekt gefertigten Checklisten im LFI gehandhabt wird und ob bei Beratungen auf die Handreichungen zu den einzelnen Gleichstellungsaspekten zurückgegriffen wird, müsste noch untersucht werden. Eine Untersuchung könnte auch zeigen, inwieweit befördert wurde, den Anteil der geförderten Unternehmen mit Vereinbarkeitskonzepten zu erhöhen. Wenngleich sich hier für das Querschnittsziel nur indirekte Bezüge ergeben, erscheint es lohnenswert, darzustellen, dass der EFRE Unternehmen und Institutionen fördert, die zu einer strukturellen Verwirklichung von Gleichstellung beitragen. Dies lässt sich durchaus messen, wie die Ausführungen zeigen.

Die Bereitstellung einer Ressource – das Begleitprojekt – zur Sensibilisierung und Unterstützung der Akteur/innen bei der Umsetzung des Querschnittsziels scheint ein probates Mittel. Die Fachreferentin des Begleitprojektes vermittelt Gleichstellungswissen, stellt den umsetzenden Stellen Materialien für die Beratung und Bewertung bereit und gibt Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfängern konkrete Interpretationshilfen und Praxisbeispiele an die Hand. Die Frage, inwieweit die Akteur/innen, insbesondere die Mitarbeitenden in den umsetzenden Stellen, jedoch mit der notwendigen Genderkompetenz im umfassenden Sinn ausgestattet sind und damit nicht nur über das Wissen und Können verfügen sondern auch mit dem Willen, Gleichstellung in allen Umsetzungsschritten zu berücksichtigen, kann hier nicht beantwortet werden. Die Erfahrungen der Fachreferentin des Begleitprojektes zeigen, dass es nicht immer einfach ist, bei Akteur/innen für die Querschnittsziele die notwendige Aufmerksamkeit zu erzeugen. Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass dies oft als zusätzliche Aufgabe und Belastung wahrgenommen wird. Zudem ist mit Blick auf die Ebenen B und C sicherlich auch zu berücksichtigen, dass das Ausmaß und die Art der Gleichstellungsbezüge bei den einzelnen Förderinstrumenten sehr unterschiedlich ausfallen und dementsprechend die „Nähe“ und Offenheit gegenüber Gleichstellungsbelangen differiert. Es bleibt also weiter eine Herausforderung, Wege zu finden und Mittel bereitzustellen, damit Gleichstellung tatsächlich im Mainstream aufgeht.

Anlagen

- Projektinformation
- Factsheets: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (Factsheet 1), Visualisierung von Geschlechter(rollen)bildern (Factsheet 2), Integration von Gleichstellung in der Stadtentwicklung (Factsheet 3) für die Richtlinie Stadtentwicklung, Bedarfsgerecht flexible Kinderbetreuung (Factsheet4)
- Checkliste mit Vereinbarkeitskriterien zur Bewertung und Beratung des Themenfeldes Vereinbarkeit
- Checkliste zur Bewertung und Beratung von Gleichstellung in der Stadtentwicklung