

Zwischenbilanz Gender Mainstreaming - Halbzeitbewertung der ESF Ziel3 Umsetzung

Evaluierung ist ein wichtiger Schritt im Gender Mainstreaming Prozess. Die EvaluatorInnen des Ziel3 Programms Österreich haben bei ihrer Untersuchung deshalb auch ein besonderes Augenmerk auf die bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse der Umsetzung von Gender Mainstreaming gerichtet.

Als quantitatives Ziel der Gender Mainstreaming Umsetzung wurde im Ziel3 Programm 2000 bis 2006 eine 50%-Frauenquote für jeden Maßnahmenswerpunkt vorgegeben. Die Analyse zeigt, dass bisher insgesamt mehr Frauen als Männer an dem Programm partizipierten. Insgesamt waren bis 2002 70% aller geförderten Personen Frauen. Selbst wenn man Schwerpunkt 5 als reinen Frauenschwerpunkt nicht berücksichtigt, liegt der Frauenanteil bei 65%. Entscheidend ist dafür der hohe Frauenanteil in Schwerpunkt 4 zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten. Dieses Ergebnis wird von den EvaluatorInnen insofern als positiv gewertet, als in der vorangegangenen Programmperiode Frauen hier deutlich unterrepräsentiert waren. Die Zielgruppenspezifizierung zur Gegensteuerung zeigt jetzt also Wirkung. Auch in Schwerpunkt 2, der Förderung von Menschen mit Behinderung, kam es zu einer deutlichen Verbesserung bei der Einbindung von Frauen. Insgesamt stellen die EvaluatorInnen aber fest, dass ältere und/oder unqualifizierte Frauen in den Maßnahmen unterrepräsentiert sind.

Halbzeitbewertung 2003: Frauenanteil im Ziel3 Österreich

Programmschwerpunkte	Frauenanteil	Gesamtteilnahmen
SP 1 „Arbeitslose“	45,7%	92.145
SP 2 „Behinderte“	45,8%	15.100
SP 3 „Lebenslanges Lernen“	59,1%	55.900
SP 4 „Beschäftigte“	83,0%	124.821
SP 5 „Chancengleichheit“	100%	36.463
Gesamt	69,0%	316.195

Teilnahmequoten sind zwar ein wichtiges Bewertungskriterium, reichen aber nicht aus, um Gender Mainstreaming als Strategie qualitativ zu beurteilen. Im Ziel3 Programm wurden deshalb auch Qualitätskriterien für Maßnahmen vorgegeben. Über die inhaltliche Dimension der umgesetzten Maßnahmen (z.B: Welche Inhalte werden vermittelt, in welche Berufsfelder führen diese?), aber auch die geschlechtssensible Maßnahmengestaltung wird noch die Auswertung einer Projektträgerbefragung Aufschluss geben.

Bezüglich der Implementierung von Gender Mainstreaming in den ESF-umsetzenden Institutionen halten die EvaluatorInnen fest, dass der Prozess bei allen mittlerweile gestartet wurde: „Die Implementierung verläuft jedoch bei allen Endbegünstigten wesentlich langsamer, als dies erwartet oder erhofft wurde“, so die resümierende Einschätzung. Die verschiedenen Institutionen befinden sich dabei in unterschiedlichen Stadien des Implementierungsprozesses. Unterstützend wirkt sich im Besonderen aus, wenn Institutionen auf bestehende Strukturen und Erfahrungen der Frauenförderung zurückgreifen können.

Aus den bisherigen Erfahrungen der Endbegünstigten haben die EvaluatorInnen folgende Erfolgskriterien für Gender Mainstreaming abgeleitet:

- Klare Definition der Zielsetzungen von Chancengleichheit und GM
- Unterstützung von der Leitungsebene unerlässlich
- Implementation erfordert Ressourcen
- Persönliches Engagement und vielseitige Kompetenzen von GM-Verantwortlichen
- Einbeziehung von Männern und UmsetzungsakteurInnen in Chancengleichheitsfragen
- Geschlechterperspektive ergänzend zur Frauenförderung

Nähere Informationen finden Sie auf www.esf.at.

Quelle: Lutz, Hedwig; Mahringer, Helmut (Gesamtkoordination), Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (Gender Mainstreaming Evaluierung): Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich. Halbzeitbewertung, Wien 2003

Postgebühr bar bezahlt!

GeM

Chancengleichheit von Frauen und Männern

GeM - InfoLetter Nr.6/2003

In der sechsten Ausgabe des GeM-InfoLetters der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF wollen wir einen Überblick über die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen innerhalb der europäischen Beschäftigungspolitik bieten - auch als Referenzrahmen für die österreichische Arbeitsmarktpolitik.

Im September dieses Jahres veranstaltete die GeM-Koordinationsstelle in Wien die Fachtagung „Gender Mainstreaming im ESF – von der Theorie in die Praxis“. Zwischenbilanz und Perspektiven der Umsetzung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik“. Rund 300 TeilnehmerInnen aus ganz Österreich und BesucherInnen aus mehreren Nachbarstaaten nutzten die Gelegenheit, Rückschau über die bisherige Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik zu halten. Gleichzeitig standen auch Fragen der zukünftigen Herausforderungen von Gender Mainstreaming im Mittelpunkt. Resümierend war festzuhalten, dass es in Österreich mittlerweile viele Initiativen und Umsetzungsbemühungen gibt, grundlegende Strukturveränderungen im Gesamtkontext der Arbeitsmarktpolitik jedoch noch ausstehen. Dies erklärt sich auch dadurch, dass es sich bei Gender

Mainstreaming um einen langfristigen Prozess handelt, der nachhaltige Veränderungen in den Zielen, Strukturen und Abläufen eines Politikfeldes nach sich ziehen muss und kontinuierliches Engagement und Unterstützung zur Umsetzung braucht. Dabei ist es auch wichtig, immer den gleichstellungspolitischen Rahmen und die Zielsetzungen im Auge zu behalten.

In der vorliegenden Ausgabe des GeM-InfoLetters bieten wir dazu einen Überblick über die gleichstellungspolitischen Ziele und Strategien der Europäischen Union.

Ihnen allen wünschen wir viel Erfolg bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Anliegen und einen guten Start in das Jahr 2004!

Die GeM-Koordinatorinnen
Nadja Bergmann und Irene Pimminger

von der Theorie in die Praxis

Gleichstellung in Österreich und der (erweiterten) Europäischen Union

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel in der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Im Folgenden werden die Gleichstellungsziele der EU-Beschäftigungspolitik sowie die derzeitige Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern in der (erweiterten) Europäischen Union anhand ausgewählter Indikatoren dargestellt.

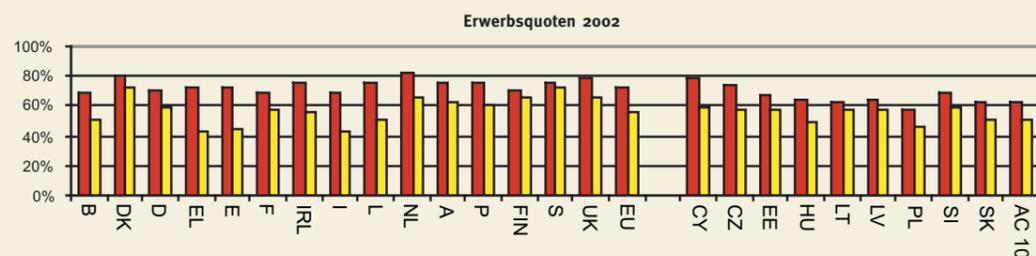
Gleichstellungsziele der EU-Beschäftigungspolitik

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Ziel im Vertrag von Amsterdam, also im Primärrecht der Europäischen Union verankert. In Artikel 2 ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als eine der Aufgaben der Gemeinschaft festgelegt. Artikel 3, Absatz 2 hält fest, dass in allen der gemeinschaftlich geregelten Bereichen die Gleichstellung gefördert werden muss. Besonders innerhalb der europäischen Beschäftigungsstrategie wurde Gleichstellungsfragen ein wichtiger Stellenwert eingeräumt. **Gender Mainstreaming** war von Beginn an (1998) integraler Bestandteil der sogenannten **beschäftigungspolitischen Leitlinien**.

Mit den neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 rückt der Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede insbesondere bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten sowie beim Arbeitsentgelt als gleichstellungspolitische Zielsetzung in den Mittelpunkt. Außerdem soll der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem dem Ausbau der Kinderbetreuung, mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Konkret beinhalten die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU folgende **Gleichstellungsziele**:

- die Gesamtbeschäftigung soll bis 2010 EU-weit auf 70% angehoben werden – jene der Frauen auf 60%,
- die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sollen bis 2010 mit Blick auf die völlige Beseitigung reduziert werden,
- hinsichtlich der Kinderbetreuungssituation soll bis 2010 für mindestens 90% der Kinder zwischen 3 Jahren und Schuleintritt und für mindestens 33% der Kinder unter 3 Jahren Betreuungsplätze geschaffen werden.

Neben diesen quantifizierten gleichstellungspolitischen Vorgaben werden noch zahlreiche weitere Bereiche zur notwendigen Verbesserung angesprochen, wie beispielsweise die Reduzierung



Anmerkung: Die Erwerbsquote ist der %-Satz der erwerbstätigen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren. Quelle: Beschäftigung in Europa 2003

der Arbeitsmarktsegregation (d.h. die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe sowie geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Besetzung von höherqualifizierten und Leitungspositionen).

Gleichstellungsindikatoren der EU

Eine ExpertInnengruppe der Europäischen Kommission hat zentrale Indikatoren für eine Bewertung beschäftigungspolitischer Initiativen aus gleichstellungspolitischer Sicht erarbeitet. Diese umfassen vier verschiedene Ebenen mit zahlreichen untergeordneten Dimensionen:

- **Beschäftigung und Arbeitsuche**
u.a. Unterschiede gesamt, Analyse bestimmter Arbeitsmarktgruppen, Dauer der Arbeitsuche, Einbezug der Arbeitszeit und qualitativer Beschäftigungsaspekte
- **Teilung des Arbeitsmarktes**
u.a. berufliche und sektorale Segregation, Beschäftigte und Selbstständige, Bezug zu Arbeitszeit und unbezahlter Arbeit, vertikale Segregation
- **Einkommensunterschiede**
u.a. Unterschiede insgesamt, nach verschiedenen Sektoren, Analyse von Erklärungs- und Diskriminierungsfaktoren
- **Vereinbarkeit Beruf und Familie**
u.a. Vergleiche unterschiedlicher Kennzahlen zwischen Personen mit und ohne Kindern, Analyse von Vereinbarungsstrategien: Arbeitszeit, Kinderbetreuung bzw. generell Betreuungseinrichtung, Einbezug der Männer

Quelle: EC's Expert Group on Gender and Employment 2002

Gleichstellungsindikatoren in der (erweiterten) EU

Entlang der drei genannten quantifizierten gleichstellungspolitischen Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie soll im folgenden ein Überblick über die aktuelle Situation in den Mitgliedstaaten erfolgen. Da Europa ab Mai 2004 um 10 weitere Länder wachsen wird, ist es interessant - sofern Vergleiche vorhanden sind - auch die neuen EU-Länder in den Überblick einzubeziehen.

• Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

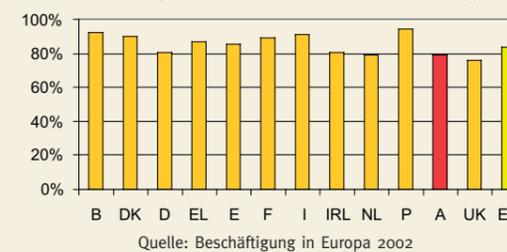
Die Abbildung verdeutlicht, dass die Schere zwischen der **Erwerbsquote** von Frauen und Männern in der derzeitigen EU stark ausgeprägt ist, wobei zwischen den Mitgliedstaaten sehr große Unterschiede bestehen. Dadurch, dass die durchschnittlich niedrigere Arbeitszeit von Frauen nicht berücksichtigt wird, fallen die Unterschiede zudem geringer aus, als sie es tatsächlich sind. Die Gesamterwerbsquote der Frauen beträgt EU-weit 55,6%, das heißt, das EU-Ziel für 2010 von 60% ist noch in deutlicher Ferne. Werden die neuen Mitgliedstaaten in den Vergleich einbezogen, zeigt sich, dass das Beschäftigungsniveau hier insgesamt etwas niedriger ist als der derzeitige EU-Durchschnitt, aber die geschlechtsspezifischen Unterschiede geringer ausgeprägt sind. In Österreich ist das angepeilte Beschäftigungsziel für 2010 zwar bereits erreicht (mit einer Quote von 63,1%), allerdings ist dazu anzumerken, dass Österreich eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote von Frauen hat, die in dem Vergleich nicht berücksichtigt wird.

Die **Arbeitslosenquote** betrug (auf Basis der Eurostat-Berechnung) im Jahr 2002 im EU-Durchschnitt 7,7%, wobei jene der Frauen mit 8,7% deutlich über jener der Männer mit 6,9% lag. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Mitgliedsländern enorm. Österreich hat eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote (4,3%) bei relativ geringen geschlechtsspezifischen Unterschieden (Männer 4,1%, Frauen 4,5%). Bei den zukünftigen Mitgliedstaaten ist die Arbeitslosenquote deutlich ausgeprägter (insgesamt 14,8%) mit geringeren geschlechtsspezifischen Unterschieden (Männer 14,2% und Frauen 15,6%) im Vergleich zum derzeitigen EU-Durchschnitt.

• Einkommensunterschiede

Deutlich kritischer ist die Situation in Österreich zu bewerten, wenn die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede herangezogen werden (hierzu liegen vergleichbare Zahlen nur für die "alten" EU-Mitglieder vor). Österreich weist einen der höchsten Einkommensunterschiede im EU-Vergleich auf. Nachfolgende Tabelle zeigt den Anteil der durchschnittlichen Fraueneinkommen an jenem der Männer. Nach dem Vereinigten Königreich nimmt hier Österreich gemeinsam mit den Niederlanden den vorletzten Platz ein.

Geschlechtsspezifische Verdienstreue in der EU, 1998

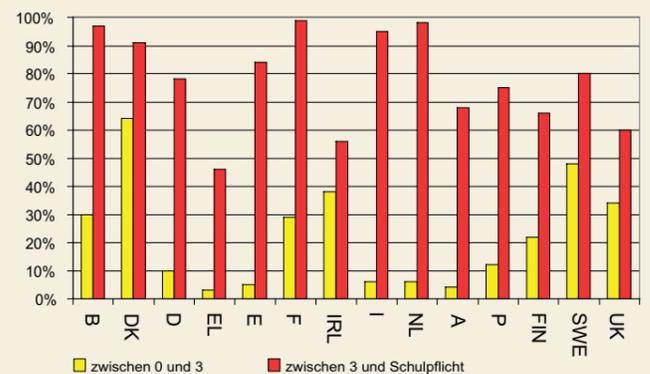


Hier besteht also in der Tat noch großer Handlungsbedarf für Österreich.

• Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ähnlich kritisch ist das Abschneiden Österreichs bei der Analyse der Kinderbetreuungssituation. Für unter 3-jährige Kinder weist Österreich nach Griechenland die geringste Abdeckung auf; bei den Kindern ab 3 Jahren bis zum Pflichtschulalter ist die Abdeckung zwar vergleichsweise besser, wenn auch die Werte der meisten anderen Mitgliedsländer bei weitem nicht erreicht werden. Die EU-Ziele zur Kinderbetreuung liegen in Österreich damit noch in weiter Entfernung.

Abdeckung der Kinderbetreuung



Quelle: Impact Evaluation of the European Employment Strategy 2002

Empfehlungen an die österreichische Beschäftigungspolitik

Die EU-Kommission beobachtet die Aktivitäten der Mitgliedsländer zur Erreichung der Beschäftigungsziele und gibt für jedes Land **Empfehlungen** ab, wo aus ihrer Sicht noch weitere Initiativen notwendig sind.

Wie schon im Jahr 2002 wurden an Österreich drei Empfehlungen ausgesprochen und auch 2003 betrifft eine davon die Gleichstellung von Frauen und Männern. Angesprochen werden dabei insbesondere die **hohen Einkommensunterschiede** und **fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen**.

Diese beiden Zielsetzungen sind nicht alleine durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu erreichen, sondern hier sind verschiedene Politikfelder gefordert. Der ESF spielt dabei etwa durch die Qualifizierung von arbeitslosen und beschäftigten Frauen eine wichtige unterstützende Rolle.

Literatur

- Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 2002 und 2003, Brüssel 2002 und 2003 (erscheint jährlich).
- Europäische Kommission: Impact Evaluation of the European Employment Strategy. Brüssel 2002
- EC's Expert Group on Gender and Employment: Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy, Brüssel 2002
- Europäischer Rat: Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten. Brüssel 2003
- Downloadbar auf:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.html
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/presentation_de.html