

EQUAL – Erprobung neuer Wege der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt

Natalie Grimm

Im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL führte das SOFI von 2002 bis 2005 die Evaluation und wissenschaftliche Begleitung der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ durch. Der folgende Beitrag erläutert die Ziele und Grundsätze der GI EQUAL sowie der Entwicklungspartnerschaft und präsentiert zusammenfassend die Ergebnisse der Evaluation. Eine ausführliche Darstellung aller Ergebnisse aus den Teilprojekten, sowie zur Netzwerkstruktur und Arbeit der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ findet sich im Abschlussbericht der Begleitforschung (vgl. Grimm, Freitag, Noller, Vogel 2005), sowie im Arbeitsbericht zur wissenschaftlichen Begleitung (vgl. Freitag, Grimm, Noller 2003).

1. Grundsätze und Querschnittsthemen

2002 startete die Gemeinschaftsinitiative EQUAL europaweit mit der ersten von zwei Förderrunden. „Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist Teil der Strategie der Europäischen Union, die darauf abzielt, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen und sicherzustellen, dass niemandem der Zugang zu diesen Arbeitsplätzen verwehrt wird.“ (Europäische Kommission 2000, S.1) Die aus dem Europäischen Sozialfonds finanzierte Initiative dient dazu, neue Wege der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Arbeitenden und Arbeitssuchenden zu erproben. EQUAL soll dabei kreative und innovative Lösungen unterstützen, um neue Konzepte für die Weiterentwicklung von Politik und Praxis in Beschäftigung und Weiterbildung zu suchen und zu testen. Darüber hinaus sollen alle Aktivitäten im Rahmen von EQUAL dazu beitragen, Diskriminierungen aufzuzeigen und Maßnahmen zu deren Beseitigung und zur allgemeinen Sensibilisierung der Bevölkerung für diese Problematik zu entwickeln.

Entwicklungspartnerschaften sind dabei das grundlegende Element von EQUAL, es gibt hier keine klassische Einzelprojektförderung, sondern eine Förderung von Projektverbänden, Netzwerken. Insgesamt nahmen in der Bundesrepublik in der ersten Förderrunde von 2002 bis 2005 109 Entwicklungspartnerschaften an der Umsetzung von EQUAL teil. Gleichzeitig haben im Januar 2005 im Rahmen der 2. Förderrunde weitere 130 Entwicklungspartnerschaften mit ihrer Arbeit begonnen.

Bei der Umsetzung der Ziele bezieht sich EQUAL auf sechs Grundsätze:

- **Konzentration auf vereinbarte Themenbereiche:** Für EQUAL wurden neun Themenbereiche ausgewählt, die sich unter folgenden Schwerpunktbereichen zusammenfassen lassen (vgl. Europäische Kommission S.4-5): Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit, Chancengleichheit für Frauen und Männer, Asylbewerberinnen und Asylbewerber. Jede Entwicklungspartnerschaft (EP) soll in einem bestimmten thematischen Bereich arbeiten.

- Partnerschaftlicher Ansatz: Öffentliche Hand, Nichtregierungsorganisationen (NGO), SozialpartnerInnen und Unternehmen (vor allem Klein- und Mittelbetriebe – KMU) sollen Entwicklungspartnerschaften bilden, in die sie ihr Know-how und ihre Erfahrung einbringen. Einbezogen werden sollen möglichst alle relevanten Akteure. Die Partnerschaften können die maßgebenden Akteure aus einem engeren geographischen Bereich zusammenbringen (geographische Partnerschaften) oder ihren Schwerpunkt auf einen bestimmten Wirtschaftssektor bzw. eine Industriebranche oder auf die Gründe für die Diskriminierung von bestimmten Personengruppen (sektorale Partnerschaften) legen. Die EP muss allerdings mehr sein als ein Netz von Projektträgern, die im selben geographischen und thematischen Bereich tätig sind. Partnerschaften sollten aus engagierten Akteuren bestehen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen.
- Stärkung der Handlungskompetenz (Empowerment): Die PartnerInnen sollen ihre Entwicklungspartnerschaft so gestalten, dass alle Mitglieder uneingeschränkt an der Entscheidungsfindung und der Durchführung partizipieren können. Auch diejenigen, die gefördert werden sollen, sollen eingebunden werden, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten zielgerichtet sind und auf Resonanz stoßen.
- Transnationale Zusammenarbeit: Länderübergreifend müssen alle Entwicklungspartnerschaften mit mindestens einem/r Partner/in aus einem anderen Mitgliedsstaat zusammenarbeiten (vgl. PGI 2001).
- Innovative Lösungsansätze: EQUAL soll zur Bekämpfung von Ungleichheiten und Diskriminierung am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Beschäftigung neue Ansätze entwickeln. Als innovativ kann dabei ein völlig neues Konzept oder die Übernahme von Elementen aus anderen Aktionen angesehen werden, oder auch die Art und Weise, wie Entwicklungspartnerschaften sich bilden und zusammenarbeiten.
- Verbreitung und Umsetzung in Politik und Praxis (Mainstreaming): Die Erprobung der neuen Konzepte soll so angelegt sein, dass die Ergebnisse die

Ausgestaltung künftiger Politik und Praxis beeinflussen können. Dazu sollen die Erkenntnisse und Ergebnisse gezielt denjenigen zugänglich gemacht werden, die den größten Nutzen daraus ziehen sollen, insbesondere den PolitikerInnen, den SozialpartnerInnen und anderen Beteiligten.

Darüber hinaus bezieht sich EQUAL auf vier Querschnittsthemen¹:

- Gender Mainstreaming
- Informationsgesellschaft
- Offenheit für Menschen mit Behinderungen
- Antirassismus

2. Die Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“

Unter der Leitung der Volkshochschule Göttingen e.V. haben sich 2002 arbeitsmarktrelevante Akteure² aus Göttingen³ zu einer Entwicklungspartnerschaft (EP) mit

1 Diese Grundsätze und Querschnittsthemen wurden bereits in den Leitlinien der Europäischen Kommission festgelegt (vgl. Europäische Kommission 2000).

2 Agentur für Arbeit Göttingen, Arbeitskreis Frauen und Erwerbstätigkeit, Deutscher Gewerkschaftsbund Region Süd-Niedersachsen & Göttingen, Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung Göttingen, IG Metall Göttingen, Industrie- und Handelskammer Göttingen, Koordinierungsstelle Frauenförderung in der privaten Wirtschaft, Mahr GmbH Göttingen, Measurement Valley e.V. Göttingen, Möhwald Unternehmensberatung Göttingen, Netzwerk Lernende Region - Bildung 21 Göttingen, Universität Göttingen, Abteilung Medizinische Informatik, Verbund Frau und Betrieb e.V. Göttingen; Aranja Netzwerk Frauen und Erwerbstätigkeit e.V. Göttingen (Teilprojekt), Integrationsrat der Stadt Göttingen (Teilprojekt), Frauenbüro der Stadt Göttingen (Teilprojekte), Gesellschaft für Mikroelektronik Göttingen (Teilprojekt), Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen (Teilprojekt), Kreisvolkshochschule Verden (Transnationale Koordination, Teilprojekte), Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsen e.V. Hannover (Teilprojekte), Soziologisches Forschungsinstitut e.V. (SOFI) Göttingen (Teilprojekt: Evaluation), Stadt Göttingen (Mittelverwaltende Stelle), Volkshochschule Göttingen e.V. (Koordination der EP, Teilprojekte); Agentur für Arbeit Verden, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Landkreis Verden GmbH, Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Verden, Frauenbeauftragte im Landkreis Verden, Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Landkreis Verden, Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen, Seelze, LOVE IT, IHK Stade

3 Die Entwicklungspartnerschaft gliederte sie sich in die beiden Teilbereiche Göttingen und Verden, wobei Göttingen den weit aus größeren Anteil an PartnerInnen und Projekten umfasste.

dem Titel „Frauen in t.i.m.e.“ (telekommunikation – information – multimedia – elearning) zusammengeschlossen, deren Projekte in der Laufzeit vom 1.06.2002 bis 30.06.2005 umgesetzt wurden. Die Arbeit der EP wurde vom Soziologischen Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen (SOFI) evaluiert und wissenschaftlich begleitet.

Die Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ ist im EQUAL-Themenbereich „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ und dort genauer im Bereich „Abbau der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und Förderung einer Aufhebung der Geschlechtertrennung im Beruf“ (vgl. PGI 2001) angesiedelt. Da Frauen nach wie vor auf ein enges Spektrum frauentypischer Berufe beschränkt und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, zielt das EQUAL-Thema „Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt“ auf die Schaffung beruflicher Perspektiven für Frauen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie und hochwertigen Dienstleistungsberufen, die Erschließung von Tätigkeitsfeldern mit hohen Qualifikationsanforderungen und die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Die EP „Frauen in t.i.m.e.“ hat sich das Ziel gesetzt, Frauen mit den Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien intensiver vertraut zu machen und jene IT-bezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die für Frauen und ihre berufliche Laufbahn von hohem Nutzen sind. Es sollten Zugangsbarrieren und Entwicklungshemmnisse für Frauen auf dem Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt identifiziert, benannt und abgebaut werden, um somit auch einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels im IT-Sektor zu leisten.

Zielgruppen der EP sind erwerbslose Mädchen und Frauen in der Phase der Berufsorientierung, Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen, sowie erwerbstätige Frauen, deren berufliche Situation durch den technischen Wandel potentiell gefährdet ist. Die Teilprojekte sollen in

den Institutionen der Aus- und Weiterbildung, auf dem Arbeitsmarkt sowie in den Unternehmen Strukturen verändern, damit die Potentiale von Frauen entwickelt, gefördert und genutzt werden. Dies sollte durch Maßnahmen zur Sensibilisierung von Frauen für die Berufsperspektive der IT-Berufe, durch Workshops, die junge Mädchen motivieren sollten, den IT-Sektor in die Ausbildungswahl mit einzubeziehen, und durch Maßnahmen zur Qualifizierung geschehen. Außerdem durch die Beeinflussung der Praktiken der Rekrutierung, Qualifizierung und beruflichen Entwicklung von Frauen in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) und durch die Anpassung der Formen der Aus- und Weiterbildung an Bedürfnisse von Frauen. Des Weiteren sollten durch die Kooperation der unterschiedlichen PartnerInnen des regionalen Arbeitsmarktes und den Erfahrungstransfer im Rahmen der EP sowie durch die Veränderungen von Strukturen bei Betrieben, Tarifpartnern und weiteren Akteuren des regionalen Arbeitsmarktes Frauen in diesem Bereich gefördert werden (vgl. Antragsstellung der VHS).

Um Frauen ganz allgemein für die IuK-Technologien zu gewinnen, versuchte die Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ an möglichst vielen, unterschiedlichen Stellen mit ihren Teilprojekten anzusetzen (vgl. Kooperationsvereinbarung der EP „Frauen in t.i.m.e.“). Die Teilprojekte der EP richteten sich an Frauen in unterschiedlichen Lebens- und Berufsentwicklungsphasen und mit unterschiedlichen beruflichen Entwicklungs- und (Re-)Integrationsansprüchen, sowie an Klein- und Mittelunternehmen, die in Bereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt werden, Produktionsreserven durch den Einsatz von Informationstechnologie ausschöpfen bzw. ihren Fachkräftemangel durch Integration von Frauen beheben wollen. Auf diese Weise sollten im Vorfeld beruflicher Orientierung bis hin zu den Bedingungen beruflicher Aufstiegsmobilität in Beschäftigung subjektive Zugangsbarrieren abgebaut und objektive Zugangsmöglichkeiten erschlossen werden (vgl. Antrag der VHS, S. 12 ff.). Eine Reihe von Teilprojekten zielte darauf ab, Frauen andere, anwendungs- statt technikorientierte Zugänge zu Computern zu eröff-

nen. Die Weiterbildung im IT-Bereich sollte sowohl unter einem präventiven Aspekt betrieben werden (Aufstiegsqualifizierung von Frauen, sowie Kompetenzerhalt- und -erweiterung), als auch unter dem kurativen Aspekt, indem arbeitslose Frauen qualifiziert werden und durch Praktika relevante Praxis-Anteile ihrer Weiterbildung erwerben. Durch die Aufstiegsqualifizierung von Frauen an Arbeitsplätzen sollte gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit der KMU gestärkt werden. Die Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ setzte sich insgesamt aus 14 verschiedenen Teilprojekten⁴ aus den Bereichen „Arbeitsmarktintegration bzw. Berufsorientierung“ und „Berufsbegleitende Qualifizierung“ zusammen.

3. Evaluation der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“

Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der EP „Frauen in t.i.m.e.“ durch das SOFI nahm im Wesentlichen zwei Aufgaben wahr: erstens die laufende Optimierung der EP „Frauen in t.i.m.e.“ und zweitens die wissenschaftliche Begleitung von ausgewählten Teilprojekten. Bei der Evaluation auf der Projektebene ging es dabei um die Erhebung aus der Sicht der teilnehmenden Frauen, der Programmteilnehmerinnen und der teilnehmenden KMU. Wissenschaftlich begleitet wurden insbesondere folgende Projekte: Assessmentcenter und Coaching,

4 Bleib dran! - Beratung für Frauen während und nach EDV-Fortbildungsmaßnahmen; GET IT - Mädchen Computer Club und Mädchen Computer Club Ferienkurse; Start IT – Vorqualifizierung von Migrantinnen für den IT-Bereich; Umschulung zur Bürokauffrau - Qualifizierungsmaßnahme insbesondere für Frauen in Teilzeit; Online-Trainerin - Ausbildung von Dozentinnen zur Online-Trainerin; Teamassistentin - Qualifizierung von arbeitslosen Akademikerinnen im Bürobereich für einen beruflichen Neuanfang; Teamassistentin - Teilzeitqualifizierung für nicht erwerbstätige Frauen; Assessmentcenter - Talentbörse zur Feststellung der Eignung für den IT-Bereich; Mädchen @Neue Medien - IT-Berufsorientierung für Mädchen; JOB-FORMAT (IT-Kompetenz für Arbeitnehmerinnen) – Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen in Klein- und Mittelunternehmen im EDV-Bereich zwecks Erhaltung ihrer Arbeitsplätze und beruflichem Aufstieg; Internetpräsentation und Internetpräsenz - Websites für Freiberuflerinnen, Existenzgründerinnen und Lehrerinnen; Betriebliches e-learning - Online-Qualifizierung für Mitarbeiter/innen in kleinen und mittleren Betrieben; Online-Trainerin - Ausbildung von Dozentinnen zur Online-Trainerin; IT-Supporterin - Qualifizierung von Frauen für eine Berufstätigkeit im Bereich der neuen Medien.

START IT – Vorqualifizierung von Migrantinnen für den IT-Bereich, Teamassistentin – Qualifizierung für nicht erwerbstätige Frauen mit akademischem Abschluss, JOB-FORMAT – IT-Kompetenz für Arbeitnehmerinnen aus kleinen und mittleren Unternehmen. Im Mittelpunkt der Evaluation standen somit vier Gruppen von Frauen: arbeitssuchende Frauen, Migrantinnen, arbeitssuchende Berufsrückkehrerinnen (Akademikerinnen), sowie Mitarbeiterinnen in Klein- und Mittelbetrieben, die aufgrund ihrer geringen Qualifikation von Arbeitslosigkeit bedroht sein könnten. Diese Projekte eint, dass sie sich an Frauen richten, die sich in unterschiedlicher Weise in gefährdeten beruflichen Lagen befinden.

Die wissenschaftliche Evaluation der Teilprojekte sollte zum einen laufende Prozesse dokumentieren und Transparenz herstellen und zum anderen dazu beitragen, Zugangsbarrieren von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren, zu benennen und abbauen zu helfen. Hier ging es insbesondere darum, die Zugangsbarrieren auf der Ebene der Lebenswelt und der speziellen Bedürfnisse der teilnehmenden Frauen zu identifizieren. Welche Frauen beteiligen sich an den Maßnahmen und wie kann das Programm an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen angepasst und durch Rückvermittlung von Ergebnissen verbessert werden, um damit neue berufliche Perspektiven im Informations- und Kommunikations-Bereich für Frauen zu erschließen? Welche Erkenntnisse können über den Zusammenhang von sozialer Ungleichheit und Diskriminierung einerseits und der Notwendigkeit der Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Interventionen zu deren Abbau andererseits gewonnen werden? Außerdem sollte evaluiert werden, inwieweit die Kursprogramme und Kursziele übereinstimmen und verbessert werden können, um das Programm effizienter und effektiver zu gestalten.

Zur Dokumentation, Analyse und Bewertung der Aktivitäten in den Teilprojekten sowie in der EP insgesamt wurden bei der wissenschaftlichen Begleitforschung unterschiedliche Verfahren der Befragung und der Datenerhebung eingesetzt. Der für die Evaluierung der Teilprojekte angewendete Methoden-Mix kombinierte quan-

titative (teilstandardisierte Fragebögen) und qualitative Evaluierungsmethoden (ExpertInnengespräche mit ProjektleiterInnen, BetriebsvertreterInnen und EP-Mitgliedern, teilnehmende Beobachtungen, Gruppendiskussionen). Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Begleitung standen allerdings leitfadengestützte Intensivinterviews mit den Maßnahmeteilnehmerinnen.

Das SOFI führte sowohl eine formative, projektbegleitende als auch summative Evaluation durch, die zeitgleich zur Laufzeit der Maßnahme verlief. Ziel war es, durch die Präsentation von Zwischen- und Endergebnissen und durch den Austausch innerhalb des Netzwerks den Evaluationsgegenstand zu verbessern, Hilfen zur Entscheidungsfindung zu geben, zu kontrollieren, Wissen zu generieren und beratend wirksam zu werden. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, inwieweit die allgemeinen Ziele des Gesamtprogramms EQUAL und die spezifischen Ziele der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ erreicht wurden.

4. Umsetzung der EQUAL-Grundsätze und Querschnittsthemen

In Bezug auf die sechs Grundsätze der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist festzustellen, dass insbesondere der Grundsatz der Partnerschaftlichkeit von der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ sehr ernst genommen und verhältnismäßig streng ausgelegt wurde. Vor allem die Komplementarität der Akteure in Bezug auf die Zielsetzung der EP ist ausschlaggebend dafür, dass ein Netzwerk arbeits- und innovationsfähig ist. Obwohl sich einige wenige, aber wichtige PartnerInnen im Laufe der Zeit zurück gezogen haben, wie zum Beispiel die IHK und die Universität Göttingen, hat sich ein gut funktionierendes Netzwerk herausgebildet, wobei Kontakte unter den PartnerInnen gewachsen sind bzw. überhaupt erst entstanden sind. Ein Großteil der EP-Mitglieder ist der Meinung, dass die Vernetzung auch über die EQUAL-Laufzeit bestehen bleiben wird und somit zur Nachhaltigkeit des Projekts beiträgt. Die Verpflichtung zur transnationalen Zusammenarbeit wurde von der Ent-

wicklungspartnerschaft als sehr positiv beurteilt und als ein wichtiger Schritt zur Europäisierung und Mobilitätsförderung gesehen. Europäische PartnerInnen der EP „Frauen in t.i.m.e.“ im Rahmen der transnationalen Partnerschaft „Women Online“ waren die EP „Vrouwen Online“ in den Niederlanden und die EP „e-merge“ in Spanien.

Auch bei den befragten Teilnehmerinnen lassen sich positive Effekte durch die Teilnahme an den EQUAL-Maßnahmen feststellen. Verbesserungen werden vor allem hinsichtlich des Ausbildungsniveaus, des Selbstvertrauens und der Selbstsicherheit wahrgenommen. Teilnehmerinnen, die berufstätig sind, profitieren mehr hinsichtlich der Anhebung ihres Ausbildungsniveaus. Bezüglich der Selbstsicherheit bei Bewerbungsgesprächen und der Motivation, eine Arbeit zu suchen, können hingegen nicht berufstätige Befragte etwas mehr profitieren.

Die hohe Akzeptanz der evaluierten Maßnahmen durch die Teilnehmerinnen zeigt sich in einem hohen Zufriedenheitsgrad mit den betreffenden EQUAL-Maßnahmen. Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen aller evaluierten Teilprojekte zeigt sich auch darin, dass nahezu alle Befragten insgesamt angaben, dass sie die Maßnahme einer Freundin/Bekanntem weiterempfehlen würden. Dadurch könnte die Basis gegeben sein für die Erreichung eines – vor allem bei arbeitsmarktfernen bzw. ausgegrenzten Personen – wichtigen Teilzieles, nämlich eine Aktivierung, die über die gegenwärtige EQUAL-Teilnahme hinausgeht. Die Frage, ob der Grundsatz des Empowerments in den Maßnahmen erfolgreich verwirklicht wurde, lässt sich auf Basis der Teilnehmerinnenbefragung grundsätzlich positiv beantworten. Der Mehrheit der befragten Frauen macht der Kurs Mut. Außerdem gelang es, im Rahmen der Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen einzugehen. Trotz dieses allgemeinen erfolgreichen Empowerments gilt es, jene Teilnehmerinnen zu berücksichtigen, die noch nicht so weit sind, ihre Probleme allein in den Griff zu bekommen. Es sind vor allem die Migrantinnen und arbeitslosen Frauen, bei denen davon ausgegangen werden kann,

dass sie weiterhin Betreuung bzw. Unterstützung bedürfen.

Hinsichtlich der Lösung von Problemen, die in der Struktur des Sozial- und Beschäftigungs- bzw. Wirtschaftssystems, sowie in gesellschaftlichen Wertemustern verankert sind, schreiben die Teilnehmerinnen den EQUAL-Maßnahmen nur einen begrenzten Wirkungsradius zu.

Der mangelnde Zugang von Frauen zu den IT-Berufsberreichen hat vielfältige Ursachen, begonnen mit einer geschlechtsspezifischen Sozialisation über Mechanismen der Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt bis zu mangelnden finanziellen und zeitlichen Ressourcen vieler Frauen, sich eigenständig mit IuK auseinander zu setzen. Lösungen für den Abbau von Diskriminierungen bzw. für eine Verbesserung von Beschäftigungs- und Aufstiegschancen können nicht ausschließlich auf individueller Ebene herbeigeführt werden. Wesentlicher Ansatzpunkt ist das Einwirken auf ArbeitgeberInnen, auf politische Entscheidungsprozesse sowie auf die öffentliche und veröffentlichte Meinung. Erste Ansätze dafür sind in der Struktur der Entwicklungspartnerschaften, die relevante Arbeitsmarktakteure eines Themenbereichs einbindet, sowie in Mainstreamingaktivitäten gegeben. Dennoch ist zu vermuten, dass insbesondere im Bereich der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt neben dem Zielgruppen-Empowerment nur eine verstärkte Fokussierung auf strukturverändernde Maßnahmen dazu beitragen kann, die Benachteiligung von Frauen im Beschäftigungssystem zu reduzieren. Diese lässt sich nicht ausschließlich durch Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen abbauen, hier gilt es vielmehr grundlegende Änderungen im Bereich der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen herbeizuführen (vgl. Sheikh u.a. 2004). Für die Mitglieder der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ stellte sich dies als ein schwer einlösbares Ziel dar, da sich in der Umsetzungsphase der Teilprojekte von 2002 bis 2005 die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit teilweise veränderten.

Schon kurze Zeit nachdem die Entwicklungspartnerschaft ihre Arbeit aufgenommen hatte, waren die Zweifel der EP-Mitglieder erheblich, die ursprünglich im Kooperationsvertrag formulierten Ziele erreichen zu können. Dies ist vor allem darauf zurück zu führen, dass sich zu diesem Zeitpunkt (2003) die Situation für die EP durch die veränderten Außenbedingungen (Umbau der Arbeitsagentur, Hartz-Gesetzgebung) verschärfte. Die in der Projektentwicklung konzipierte Kofinanzierung durch die Arbeitsagentur Göttingen war auf Grund der Umsetzung der Hartz-Gesetze nicht nur gefährdet, sondern einzelne Projekte konnten vor diesem Hintergrund nicht mehr weitergeführt oder in die Realität umgesetzt werden, da Kofinanzierungen für einzelne Projekte weggefallen sind und zum Teil nicht durch andere Finanzierungen ersetzt werden konnten⁵. Die Arbeit der Projektverantwortlichen und insbesondere der Koordination der Entwicklungspartnerschaft bestand in der Folgezeit somit vor allem auch darin, Verhandlungen mit den PartnerInnen zu führen, in welcher Weise Teilprojekte weitergeführt werden oder welche neuen Projekte in das Netzwerk mit eingeschlossen werden können.

Doch nicht nur der Wegfall einer zentralen Quelle der Kofinanzierung bereitete der EP Schwierigkeiten, sondern auch die allgemeine Arbeitsmarktlage und die sich verstärkende Krise der IT-Branche. Galt die Weiterbildung im Bereich der IuK-Technologien zur Zeit der Antragstellung noch als geeignetes Mittel, Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, so hat sich der Akzent während der Projektlaufzeit deutlich verschoben. Bei den Projekten GET IT (Mädchen Computer Club und Ferienkurse) und START IT (Vorqualifizie-

⁵ Aufgrund der neuen Gesetzgebung, dem verstärkten Einsatz von Bildungsgutscheinen und dem Wegfall von Vorschaltkursen entfiel beispielsweise ab 2003 die Kofinanzierung durch die Arbeitsagentur für die Assessmentcenter für arbeitslose Frauen, so dass nur zwei solcher Durchgänge 2002 mit insgesamt knapp 40 Teilnehmerinnen stattfinden konnten. Auch die Maßnahme „Teamassistentin - Qualifizierung für nicht erwerbstätige Frauen mit akademischen Abschluss“ konnte nur einmal durchgeführt werden, da nach den Hartz-Reformen für diese Zielgruppe keine solchen (lang andauernden) Maßnahmen von der Arbeitsagentur mehr vorgesehen sind. Außerdem kam von der Arbeitsagentur die Vorgabe, dass bei dieser Maßnahme eine Vermittlungsquote von 70% erzielt werden sollte, die nicht erreicht werden konnte, somit war ein Folgekurs ausgeschlossen.

rung von Migrantinnen für den IT-Bereich) mussten beispielsweise die Projektziele entsprechend neujustiert werden, da diese Maßnahmen laut VHS-Antrag (S.67 und 103) Migrantinnen auf eine Ausbildung oder Umschulung im IT-Kernbereich vorbereiten, bzw. Mädchen eine Berufsorientierung für diesen Bereich geben sollten. Dabei ging es in beiden Fällen um Berufe wie: IT-SystemelektronikerIn, IT-FachinformatikerIn, IT-Systemkauffrau und Informatikkauffrau aus dem IT-Kernbereich. Schon nach rund einem Jahr wurden die Projektziele dieser beiden Kurse auf den IT-Kern- und Mischbereich ausgerichtet, das heißt auf den gesamten EDV-Bürobereich, da es für die Teilnehmerinnen im reinen IT-Bereich wenig Chancen auf einen Ausbildungsplatz gab. Es besteht zwar immer noch eine Nachfrage nach Arbeitskräften im IuK-Bereich, allerdings vor allem für hochqualifizierte Arbeitskräfte, nicht jedoch für QuereinsteigerInnen, wie es die Migrantinnen sind.

Trotz dieser Problemlage hielten die EP-Mitglieder daran fest, dass die Grundziele von EQUAL sowie der EP „Frauen in t.i.m.e.“, so vor allem die Chancengleichheit, nach wie vor ihre Gültigkeit haben. Frauen und Mädchen, so wurde von fast allen argumentiert, sollten nach wie vor präsent sein im IT-Bereich, weil sie dort mehr Zukunfts- und Aufstiegsmöglichkeiten haben. Dennoch kam es zum Teil auch zu Irritationen in den Teilprojekten, da sich die Frage stellte, ob die Strategien der Teilprojekte nicht auf überkommene Voraussetzungen zugeschnitten sind und damit auch Legitimationsprobleme nach außen bekommen könnten. Ein Vorteil der EQUAL-Struktur ist aber, dass es durchaus möglich war, Kursinhalte oder Teilziele zu verändern und damit flexibel auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren.

Das Lösungspotential der EQUAL-Maßnahmen in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird von den Teilnehmerinnen eher relativ niedrig eingeschätzt, bzw. schätzen sie dieses Thema für sich persönlich als nicht besonders relevant ein. Dies liegt unter anderem daran, dass die Teilnehmerinnen selbst meist

ein konkretes und persönliches Eigeninteresse in Bezug auf die von ihnen besuchte Maßnahme haben. Dieses persönliche Interesse, das durch die soziale und berufliche Situation der Frauen entsteht, setzen sie nicht unbedingt mit dem EQUAL-Globalziel der „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ gleich. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass gerade im Bereich Chancengleichheit Lösungen für die bestehenden Diskriminierungen nicht ausschließlich auf individueller Ebene gefunden werden können, vielmehr gilt es hier verstärkt auch grundlegende Änderungen im Bereich der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen herbeizuführen, um die berufliche Situation der Frauen zu verbessern.

Dennoch betonte ein Großteil der Teilnehmerinnen, dass sie es für besonders gut und wichtig erachten, dass die Kurse und Maßnahmen als reine Frauenkurse durchgeführt werden. Zum einen wegen des gemeinsamen Lernens unter Frauen, zum anderen aber auch damit Frauen, und damit auch sie selbst, in diesem Arbeitsmarktsegment besser ausgebildet sind und sich in dieser „Männerwelt“ besser behaupten können.

In der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ war bereits durch die Ausrichtung der Projekte das Querschnittsthema „Gender Mainstreaming“ (GM) gegeben, indem gezielt Frauen gefördert wurden. In Bezug auf dieses Thema gingen die Kenntnisse und Interpretationen in der Entwicklungspartnerschaft allerdings auseinander. Einige Personen der Entwicklungspartnerschaft hielten GM für selbstverständlich und praktizierten es seit langem, andere waren mit diesem Themenfeld nicht ganz so vertraut. Deshalb hätte ein in der Kooperationsvereinbarung vorgesehenes und vorgeschriebenes Gender-Training für die EP-Mitglieder stattfinden müssen, um alle PartnerInnen auf den gleichen Kenntnisstand zu bringen und für dieses Thema zu sensibilisieren. Dieses Gender-Training ist allerdings aufgrund der Ablehnung vor allem der männlichen EP-Mitglieder nicht durchgeführt worden.

Das Querschnittsthema Informationsgesellschaft wurde in der Entwicklungspartnerschaft in den Teilprojekten umgesetzt und durch die entsprechenden Lernprogramme, Benutzung von PCs und e-learning-Schulungstools, Verwendung von Internet als Kommunikation etc. unterstützt. In der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ fand dieses Querschnittsthema starke Beachtung und ist keineswegs unterbewertet, wie schon in der Ausrichtung und dem Titel der EP zu erkennen ist.

EQUAL stellt eine Chance für den Aufbau und Ausbau und die weitere Vernetzung jener Institutionen dar, die sich mit Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktintegration beschäftigen, vor allem unter Einbindung von Organisationen aus dem privaten Bereich. Nur dadurch kann auch die Nachhaltigkeit des Programms garantiert werden. Der Weiterbestand des geschaffenen Netzwerks wird, solange dies nicht institutionalisiert ist, stark von den involvierten Personen abhängen, sowie davon, inwieweit es gelingt, Fördermechanismen zu entwickeln, die die geschaffenen Prozesse und Netzwerke auch über EQUAL hinaus unterstützen.

Gerade die Öffentlichkeit wird auch für den Erfolg von EQUAL mitverantwortlich gemacht. Insofern wird eine positive Bewertung von EQUAL unter anderem auch davon abhängen, wie gut es gelingt, die arbeitsmarktpolitischen Erfolge und neu entwickelten Konzepte in der Öffentlichkeit zu vermarkten. Aufgrund der zeitlichen Überschneidung der ersten und zweiten EQUAL-Förderungen – ein Großteil der Akteure in der ersten Phase hat sich mit neuen Entwicklungspartnerschaften auf eine

zweite Förderung beworben – wurde die Aufgabe des Mainstreamings zum Teil etwas vernachlässigt. In der zweiten, jetzt schon angelaufenen EQUAL-Förderphase soll auf das Mainstreaming der Innovationen verstärkt Wert gelegt werden.

Literatur

- Antragstellung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds von der Volkshochschule Göttingen e.V. (2001)
- Europäische Kommission (2000): EQUAL: Neue Wege der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. In: Beschäftigung & Soziales. Europäische Gemeinschaften
- Freitag, Namara; Grimm, Natalie; Noller Peter (2003): Arbeitsbericht zur wissenschaftlichen Begleitung der Equal-Maßnahme „Frauen in t.i.m.e.“ durch das Soziologische Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen
- Grimm, Natalie; Freitag, Namara; Noller, Peter; Vogel, Berthold (2005): Evaluation der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ – Abschlussbericht der Begleitforschung (2002-2005)
- Kooperationsvereinbarung der Entwicklungspartnerschaft „Frauen in t.i.m.e.“ Göttingen (2002)
- PGI (2001): Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland 2000-2006, www.equal-de.de/download/equal_pgi_010329.pdf
- Sheikh, Sonja; Dorr, Andreas; Heckel, Eva (2004): Methoden und Ergebnisse der Halbzeitbewertung EQUAL Österreich. In: Kaewnetara; Uske, Hans (Hrsg.) (2004): Netzwerkevaluation im Prozess. Aktuelle Ansätze in komplexen sozialen Programmen. RISP-Texte 1 / 2004