

Zuschüsse der Stadt Freiburg i.Br. zur Förderung der Träger der freien Jugendhilfe und der Verbände der Wohlfahrtspflege im Jahr 2005

1. Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die in Organisationen die Perspektive des Geschlechterverhältnisses bei allen Entscheidungen mit einbezieht und im Hinblick auf das Ziel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern – Mädchen und Jungen – Veränderungen herbeiführt.

Bereits 2002 wurde Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung eingeführt. In Form verschiedener Instrumente wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming sichergestellt und regelmäßig evaluiert.

Der Aspekt der Gleichbehandlung spielt auch bei der Zuschussgewährung eine gewichtige Rolle. Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen sollen gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Fördergeldern haben. Diese zu überprüfen ist als Teil des Gender Mainstreaming-Konzeptes vorgeschrieben und wird in einer Dienstanweisung der Stadt konkretisiert. In Ziffer 7 der „Dienstanweisung der Stadt Freiburg i.Br. über die Gewährung von Zuschüssen sowie die Ausgestaltung und den Erlass von Zuschussbescheiden“ vom 1. Juli 2004 ist geregelt, dass die Fachämter die geschlechtergerechte Förderung nach drei Jahren zu evaluieren haben.

Dieser Anweisung kam das Sozial- und Jugendamt nach, indem es eine Umfrage bei den Zuschussempfängern der freien Jugendhilfe und Wohlfahrtspflege durchgeführt hat. Hierzu wurden im Jahr 2006 an die Träger und Verbände, die für ihre Institution oder ein bestimmtes Projekt Zuschüsse von der Stadt Freiburg erhalten, Fragebögen versandt. (s. Anhang)

Ziel war es herauszufinden, welche Personen von den Fördergeldern profitieren, welche Zielgruppen angesprochen werden und welche Auswirkungen die durchgeführten Projekte und Maßnahmen der Träger auf die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern haben.

Die gewonnenen Daten aus 174 Fragebögen (Rücklaufquote von 95%) geben einen Überblick über den geschlechtergerechten Einsatz der Fördermittel. Schwerpunkt der Betrachtung lag bei den Trägern auf dem Jahr 2005.

2. Zielgruppe

Ein erstes Kriterium für Geschlechtergerechtigkeit ist die Definition der Zielgruppe. Hierdurch können gezielt Personengruppen angesprochen, aber auch ausgeschlossen werden.

Als ein Ergebnis der oben genannten Umfrage konnte festgestellt werden, dass sich das Angebot der Verbände und Organisationen, die Zuschüsse von der Stadt Freiburg erhalten, bei über 90 % sowohl an Frauen als auch an Männer richtet.

Von den verbleibenden Organisationen haben 15 Institutionen und Projektträger ihr Angebot speziell auf Frauen und eine Organisation ihr Angebot speziell auf Männer ausgerichtet.

Bei den Einrichtungen mit frauenspezifischen Angeboten handelt es sich überwiegend um Schutzeinrichtungen, was den Ausschluss von männlichen Personen begründet.

Hierbei muss jedoch ergänzend erwähnt werden, dass größere Einrichtungen häufig mehrere Gruppenangebote haben, die sich teilweise ausschließlich an weibliche Personen, männliche Personen oder beide Geschlechter richten. Eine differenziertere Darstellung dieser Daten ist hier jedoch nicht möglich.

Bei der Festlegung der Zielgruppe wurde durch die Zuschussempfänger überwiegend keine Unterscheidung nach dem Geschlecht, sondern vielmehr eine Unterscheidung nach folgenden Kriterien vorgenommen:

- Altersgruppe
- Themen
- Krankheitsbilder
- Region

Durch diese Kriterien können bei genauerer Betrachtung auch eher weibliche oder eher männliche Personen angesprochen werden.

Eine Analyse der nach Geschlecht differenzierten Zahlen der Nutzerinnen und Nutzer ist daher sinnvoll, um einen Überblick über die Inanspruchnahme der Angebote der jeweiligen Geschlechter zu bekommen.

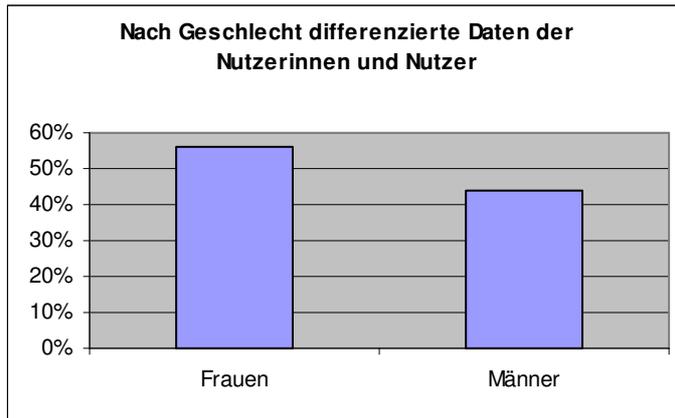
Bei der Auswertung war jedoch nur die Betrachtung von rund 91% der Träger möglich, da bei den übrigen keine nach Geschlecht differenzierten Daten der Nutzerinnen und Nutzer vorliegen.

Bei den Angeboten für beide Geschlechter wird die Bandbreite von „das Angebot wird zu fast 100 Prozent von Frauen genutzt“ bis zu „das Angebot wird fast ausschließlich von Männern genutzt“ vollständig ausgeschöpft.

Bei einer Kumulierung der Daten aller Angebote ergibt sich jedoch ein annähernd ausgeglichenes Bild.

Die Angebote haben zu 56 % Frauen und zu 44 % Männer als Nutzerinnen und Nutzer (s. Tabelle 1). Es besteht also kein gravierendes Ungleichverhältnis, der Anteil der männlichen Benutzer ist jedoch leicht unterrepräsentiert.

Tabelle 1



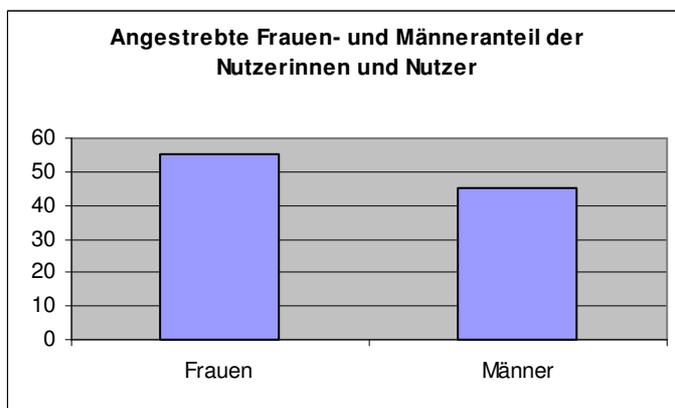
Bei der Frage, welche prozentuale Frauen- und Männeranteile bei den Besuchen der Projekte und laufenden Arbeit angestrebt werden, konnten weitere Erkenntnisse gewonnen werden.

Rund 22 % der Befragten gaben an, eine Veränderung der Prozentzahlen als irrelevant oder nicht beeinflussbar zu halten.

Bei der Betrachtung der restlichen Angaben (als 100%) ergibt sich eine leichte Verschiebung Richtung ausgeglichenen Inanspruchnahme der Angebote durch beide Geschlechter.

Der gewünschte prozentuale Frauen- und Männeranteil gliedert sich auf in 55% Frauen als Nutzerinnen sowie 45 % Männer als Nutzer (s. Tabelle 2)

Tabelle 2



3. Personalzusammensetzung

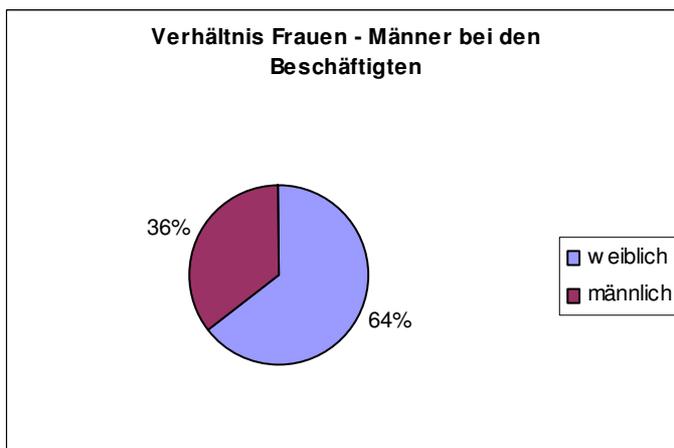
Die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen von Frauen und Männern spielt auch bei der Personalbesetzung eine wichtige Rolle. So muss auch hier die Genderperspektive einbezogen werden, um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und auf mehr Chancengerechtigkeit hinzuwirken.

Im Rahmen der Umfrage wurde eine Analyse der Personalzusammensetzung aller Beschäftigten und eine Analyse der Personalzusammensetzung in Führungspositionen durchgeführt.

Verhältnis Frauen und Männer bei den Beschäftigten

Die Analyse der Personalzusammensetzung bei den Trägern die Fördergelder von der Stadt Freiburg erhalten, ergab einen überdurchschnittlichen Prozentsatz von Mitarbeiterinnen. Das Verhältnis von weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten beträgt 64% zu 36% (auf 100% - Kräfte gesehen; s. Tabelle 3)

Tabelle 3



Betrachtet man das Verhältnis von Vollzeit und Teilzeitkräften ergibt sich bei den Frauen ein Verhältnis von ca. 1:6 also eine Vollzeitstelle auf 6 Teilzeitstellen, während das Verhältnis bei den Männern bei ca. 1:2 liegt.

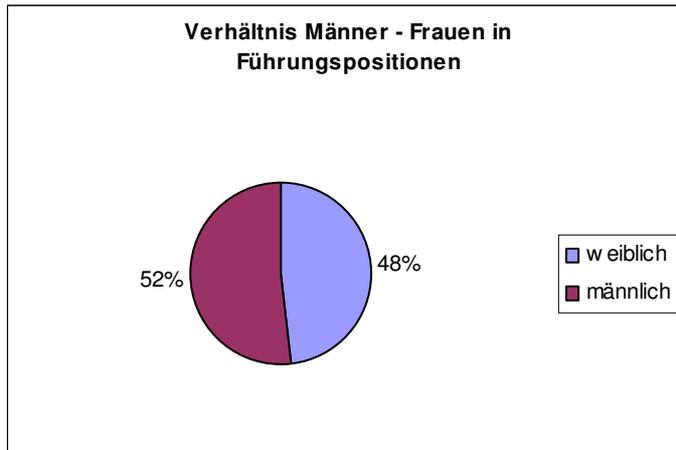
In Form von Teilzeitarbeit haben viele Mütter und Väter die Möglichkeit auch weiterhin einer Berufstätigkeit nachzugehen. Besonders der Situation von Alleinerziehenden wird auf diese Weise Rechnung getragen.

Personalzusammensetzung in Führungspositionen

Die Analyse der Personalzusammensetzung von Führungspersonen ergibt ein Verhältnis der Frauen zu den Männern von 48 % zu 52% (auf 100% - Kräfte gesehen, s. Tabelle 4)

Das Verhältnis ist also annähernd ausgeglichen.

Tabelle 4



Bei einem Vergleich des allgemeinen Beschäftigtenverhältnisses zu der Führungszusammensetzung wird jedoch deutlich, dass hier ein Ungleichgewicht besteht. Bei einer überdurchschnittlichen Anzahl von Mitarbeiterinnen müsste der Anteil von weiblichen Führungspersonen entsprechend hoch sein.

4. Ansätze zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten

Die Institutionen und Projektträger wurden im Rahmen der Umfrage aufgefordert, Ansätze zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu benennen, die sie in der generellen Arbeit ihrer Institution bzw. dem konkreten Projekt sehen. Hierbei haben sich folgende übergeordnete Themen herausgebildet:

Öffentlichkeitsarbeit / Information

Mehrere Träger haben auf die Öffentlichkeitsarbeit die sie leisten, hingewiesen. Das Ziel ist es die Öffentlichkeit für das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren und zu informieren. Information findet aber auch in Form verschiedener Beratungsangebote und Informationsveranstaltungen statt, welche den Interessierten Auskunft über Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung persönlicher Ressourcen und weiteren Themen anbietet. Diese Angebote richten sich sowohl an weibliche als auch an männliche Personengruppen.

Geschlechtergerechte Angebotsstruktur

In der Angebotsstruktur sehen viele Träger Ansätze zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten.

Während ein paar Träger erneut erwähnen beide Geschlechter als Zielgruppe zu haben, betonen andere die Bedeutung von geschlechtshomogenen Angeboten. Bei spezifischen Angeboten kann das Thema als auch die Art der Durchführung gezielt an den Bedürfnissen der jeweiligen Geschlechter ausgerichtet werden. Die Umfrage zeigt, dass viele Institutionen geschlechtshomogene Angebote haben, diese für sehr sinnvoll erachten und auch noch weiter ausbauen möchten.

Die Öffnungszeiten einer Einrichtung und der Zeitpunkt von Veranstaltungen wird von einigen Trägern ebenso als wichtiger Ansatz gesehen. Besonders berufstätige Mütter oder Väter sollen trotz Erziehungstätigkeit die Möglichkeit haben, Angebote wahrzunehmen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Themenwahl, durch die gezielt Frauen und Mädchen bzw. Männer und Jungen angesprochen werden können. Einige Träger greifen auch bewusst „Genderthematiken“ auf, um Aufklärungsarbeit zu leisten und somit auf eine Verringerung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hinzuwirken.

Bewusstseinsbildung

Des öfteren wurde auch der Aspekt der Bewusstseinsveränderung /-bildung benannt. Diese steht in engem Zusammenhang mit den oben bereits beschriebenen Punkten Information und Angebotsstruktur. Die Einrichtungen sehen in ihrer Arbeit Ansätze beispielsweise eingefahrenen Rollenbildern entgegenzutreten und ein neues Bewusstsein sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Personen zu fördern.

Bildung

Ein weiterer Ansatz zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten wurde in Bildungsangeboten gesehen.

Viele Träger gaben an, dass sie beispielsweise Fortbildungsangebote für Frauen anbieten, um somit ihre Berufschancen deutlich zu verbessern. Besonders Frauen mit Migrationshintergrund oder mit geringer Ausbildung sollen auf diese Weise neue Möglichkeiten neben oder anstatt der Kinderbetreuung eröffnet werden.

Die einzelnen Nutzerinnen und Nutzer erhalten zudem laut Aussagen verschiedener Träger eine Förderung ihrer persönlichen Ressourcen aber auch eine Förderung ihre individuellen Ressourcen erkennen zu lernen - egal ob Mann oder Frau.

Zum Thema Bildung können auch Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Gender Mainstreaming gesehen werden, die von ein paar Institutionen durchgeführt werden.

Geschlechtergerechte Besetzung von Personalstellen

Ein weiterer wichtiger Ansatz nach Meinung der Träger ist die geschlechtergerechte Besetzung von Personalstellen. Dass bei vielen Trägern das Verhältnis von weiblichem und männlichem Personal fast ausgeglichen ist, hat die oben beschriebene Auswertung bereits gezeigt.

Arbeitszeitregelung

Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit ermöglichen es Müttern und Vätern trotz der Elternrolle auch einem Beruf nachzugehen und tragen damit auch zur Verringerung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bei. Einige Träger versuchen daher durch flexible Arbeitszeitregelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

5. Umsetzung von Gender Mainstreaming

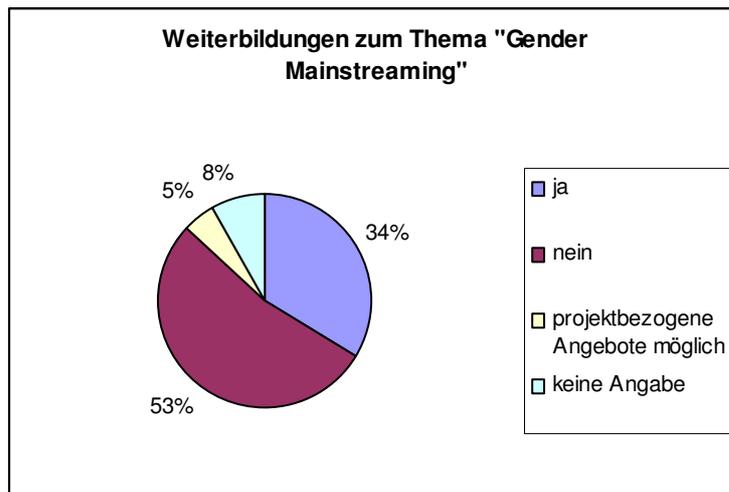
Die Frage nach Ansätzen zur Verringerung geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei den Trägern hat bereits einen Überblick über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit gegeben.

Mithilfe der Abfrage von zwei Beispielsmaßnahmen von Gender Mainstreaming: -Weiterbildungsmaßnahmen und Kinderbetreuungsangeboten- konnten konkrete Zahlen gewonnen werden.

Weiterbildungen zum Thema Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe einer Organisation zu sehen. Um diese Strategie sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch bei den Nutzerinnen und Nutzern präsent werden zu lassen und darüber zu informieren, sind Weiterbildungsangebote sinnvoll. Diese werden als Ergebnis der Umfrage von 34% der Trägern durchgeführt, bei 5% sind projektbezogene Angebote möglich. 53% der Träger beantwortete die Frage nach Weiterbildungsangeboten zum Thema Gender Mainstreaming dagegen mit nein (s. Tabelle 5)

Tabelle 5



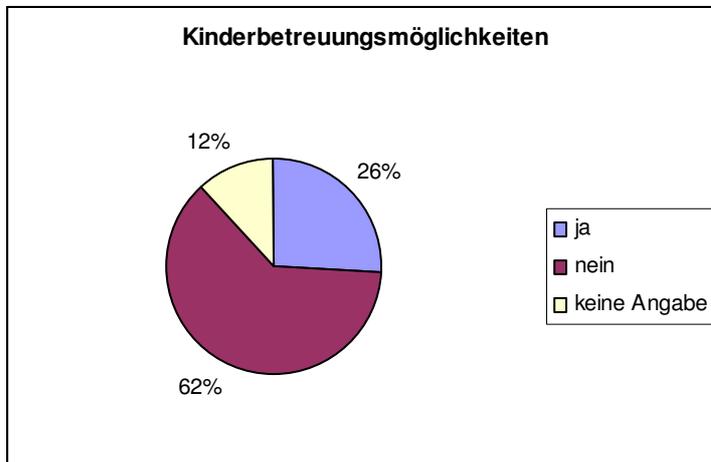
Kinderbetreuung

Berufstätige Mütter und Väter stehen meist vor der Herausforderung die Betreuung ihrer Kinder durchgehend sicherzustellen. Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz stellen daher für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine erhebliche Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Auch Kinderbetreuungsangebote für Nutzerinnen und Nutzer vereinfacht es vielen Müttern und Vätern die Angebote zu nutzen. Einschnitte bei der Kinderbetreuung stellt jedoch besonders für Alleinerziehende eine zusätzliche Belastung dar.

Kinderbetreuungsangebote sind mit zusätzlichen Kosten verbunden und können daher gerade bei kleineren Trägern aus finanziellen Gründen häufig nicht durchgeführt werden.

Die Umfrage ergab, dass 62% der Träger keine Kinderbetreuungsmöglichkeiten hat, während bei 26% der Trägern Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden (s. Tabelle 6)

Tabelle 6



6. Handlungsbedarf

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt sicher, dass die Zuwendung hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden. Von den Institutionen und Projektträger wurden, wie oben bereits beschrieben, zahlreiche Ansätze zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten benannt, die in dem konkreten Projekt oder der generellen Arbeit der Institutionen gesehen werden.

Gender Mainstreaming ist ein Prozess, der daher auch einem Kreislauf gleicht und fortwährend überprüft und verbessert werden muss. Weiterer Handlungsbedarf wird von den Trägern vor allem in folgenden Bereichen gesehen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Teilzeitarbeitsregelungen
- Genderbewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit und in der Erziehungsarbeit
- verändertes Rollenverständnis
- Stärkere Berücksichtigung der Situation von Migrantinnen
- Erhöhung der Zahl geschlechtshomogener Gruppen
- Erhöhung des Männeranteils in sozialen Berufen
- Erhöhung des Anteils weiblicher Führungspersonen
- Überprüfen der Löhne für Männer und Frauen mit gleichen Qualifikationen
- Ressourcen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming

7. Fazit

Die Verteilung der Ressourcen in einer Gesellschaft ist ein entscheidender Faktor für die Teilhabe der einzelnen Menschen an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen. Durch die Überprüfung der geschlechtergerechten Verteilung von Fördergeldern und die Untersuchung der Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern stellt die Stadt Freiburg i.Br. sicher, dass genderbezogenen Benachteiligungen entgegengewirkt wird.

Die Träger der freien Jugendhilfe und der Verbände der Wohlfahrtspflege, die Zuschüsse der Stadt Freiburg i.Br. zur Förderung erhalten, setzen die Strategie Gender Mainstreaming bereits zu großen Teilen um und tragen somit zu einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit bei. Weiterer Handlungsbedarf wird überwiegend als notwendig erachtet und für die Zukunft angestrebt.

Gemeinsam mit den Trägern wird die Stadt Freiburg i. Br. auch in Zukunft Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen und somit auf die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinwirken.