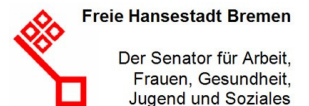


# ARBEITSPAPIER GENDER MAINSTREAMING in den Netzwerken

*„Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“  
und „Vielfalt im Arbeitsleben“*

**Begleitende Evaluation der  
Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven**

Bremen/ Hamburg, August 2007



---

**Gender Mainstreaming in den Netzwerken**  
*„Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“*  
*„Vielfalt im Arbeitsleben“*

**INHALT**

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einführung</b>   | <b>1</b>  |
| <b>2</b> | <b>Gender Mainstreaming in den Konzepten der Netzwerke Equal Bremen &amp; Bremerhaven</b> | <b>2</b>  |
| <b>3</b> | <b>Gender Mainstreaming in der Praxis</b>   | <b>5</b>  |
| 3.1      | Netzwerk Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen                                     | 5         |
| 3.2      | Netzwerk Vielfalt im Arbeitsleben   | 7         |
| 3.3      | Zusammenfassung   | 9         |
| <b>4</b> | <b>Einschätzungen und Empfehlungen</b>  | <b>11</b> |
|          | <b>Anhang</b>   | <b>16</b> |

**Johann Daniel Lawaetz - Stiftung**

Arbeitsbereich Forschung · Evaluation · Wissenstransfer  
Neumühlen 16-20 · D-22763 Hamburg · [www.lawaetz.de](http://www.lawaetz.de)  
Tel. 040/ 39 99 36-0 · Fax 040/ 39 99 36-90 · [few@lawaetz.de](mailto:few@lawaetz.de)

**Bearbeitung:**

Peer Gillner  
Simone Müller



## 1 Einführung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1993 für alle Europäischen Strukturfonds eine verbindliche Vorgabe. Erreicht werden soll die Chancengleichheit durch die Doppelstrategie, die sowohl die Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen des Handelns als auch spezifischen Fördermaßnahmen für Frauen bzw. für Männer beinhaltet. Die Strategie Gender Mainstreaming ist im Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie in der Gemeinschaftsinitiative Equal eines der programmatischen Querschnittsziele.

Im Rahmen der begleitenden Evaluation der Equal-Netzwerke Bremen & Bremerhaven soll auch - wie in der 1. Equal-Förderrunde - die Umsetzung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming im Rahmen der Netzwerkumsetzung untersucht werden. Während im Untersuchungsbericht der Evaluation der 1. Förderrunde differenziert auf den Begriff, die Strategie und die Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming eingegangen wurde, baut dieser Bericht auf den Erfahrungen und Ergebnissen aus Equal I auf und fokussiert stärker die konkreten Aktivitäten in den Netzwerken.

Im Evaluationsbericht der 1. Förderrunde hat die Evaluation die Strategie Gender Mainstreaming und die theoretische Konstruktion, die ihr zugrunde liegt, ausgeführt.<sup>1</sup> Dies schien insbesondere in der 1. Förderrunde notwendig, da es über die Inhalte und Zielsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Netzwerke vielfältige Einschätzungen gab. Im Untersuchungsbericht der Evaluation zur 1. Förderrunde wurden darüber hinaus - auch aufgrund der spezifischen Zielstellung der Bremer & Bremerhavener Netzwerke - folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Wie ist der Diskussionsstand zum Begriff Gender Mainstreaming in den Netzwerken?
- In welchem Ausmaß ist Gender Mainstreaming in den „Mainstream“ der Equal-Netzwerke integriert?
- Welche Bedeutung hat das sich explizit an Frauen richtende Netzwerk „*Chancengleichheit für zugewanderte Frauen und Männer*“ im Kontext der Zielgruppe der Zugewanderten?
- In welchem Verhältnis stehen Diversity Management und Gender Mainstreaming?

Auf diese Fragen wird im vorliegenden Bericht nicht noch einmal eingegangen, da es sich sowohl um eine Begriffsklärung als auch um die Diskussion der damals aktuellen Themen in den Netzwerken handelte. Dieser Bericht konzentriert sich vielmehr auf die konkreten Umsetzungserfahrungen mit dem Querschnittsziel Gender Mainstreaming.

---

<sup>1</sup> Der Bericht ist zu finden unter:  
<http://www.equal-hb.de/phase1/content/uploads/9e43311dc19801873fc6.pdf>

---

Die Fragestellungen für diesen Evaluationsbericht lauten:

- Welche Chancengleichheitsziele wurden auf Netzwerkebene und in den Teilprojekten formuliert?
- Wie werden die Chancengleichheitsziele in den Netzwerken verfolgt, welche Erfahrungen machen die Akteure mit der Umsetzung?
- Wie ist die geschlechtliche Verteilung unter den Teilnehmenden der Netzwerke?

Für die Bearbeitung der Fragestellungen hat die Evaluation eine Sekundäranalyse der Netzwerk- und Projektkonzepte durchgeführt, die Monitoringdaten aus dem Equal II Online-Tool sowie die Zielprofile und Qualitätsreviews der Teilprojekte ausgewertet. Darüber hinaus hat mindestens eine Person des Evaluationsteams an Veranstaltungen der Netzwerke beobachtend teilgenommen.

Dieses Arbeitspapier gliedert sich in vier Kapitel; im nachfolgenden 2. Kapitel erfolgt eine Darstellung der Verankerung des Querschnittsziels in den Konzepten der Netzwerke. Das 3. Kapitel befasst sich mit der Umsetzungspraxis. Hier werden die Aktivitäten zur Umsetzung von vorher formulierten Chancengleichheitszielen, die Umsetzungserfahrungen der operativen Partner sowie die Teilnehmererreichung beschrieben. Das 4. Kapitel beinhaltet die Einschätzungen der Evaluation einschließlich einiger Empfehlungen.

## **2 Gender Mainstreaming in den Konzepten der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven**

### **Antrag der Netzwerke beim Bundesministerium**

In den Anträgen beider Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven für die 2. Förderrunde wurde explizit auf Ansätze zur Chancengleichheit Bezug genommen. In beiden Netzwerken werden die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern sowohl in dem Netzwerk selbst, in den Teilprojekten, als auch in den Entscheidungsgremien genannt. Die Doppelstrategie des Gender Mainstreaming soll verfolgt werden, indem in beiden Netzwerken spezifische Projekte für zugewanderte Frauen umgesetzt werden.

Die gemeinsame Umsetzung von spezifischen Projekten für Frauen und solchen Projekten, die sich an beide Geschlechter richten, soll zu einem verstärkten Austausch zum Querschnittsziel Gender Mainstreaming beitragen. In beiden Netzwerken sollen Gender-Trainings umgesetzt werden, die den operativen Partnern als Unterstützung für die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes dienen sollen. Es war vorgesehen, den bereits in der 1. Förderrunde in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven umgesetzten Gender-Arbeitskreis auch in der 2. Förderunde weiter zu führen.

## **Genderkonzepte der Netzwerke**

Im Anschluss an die jeweils zweitägigen Gender-Trainings im Mai 2005 haben die Akteure der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven Genderkonzepte erstellt, in denen sie jeweils vier Handlungsfelder darstellen, die zur Umsetzung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming beitragen sollen. Entsprechend der unterschiedlichen Gewichtung der beiden Netzwerke (Das Netzwerk „*Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen*“ zielt auf eine verstärkte Integration von Migrant/innen in die Erwerbstätigkeit, indem insbesondere die Zielgruppe gefördert wird, und das Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ zielt neben der Förderung der Zielgruppe auch auf eine interkulturelle Öffnung von öffentlichen und privaten Unternehmen) haben die Akteure angepasste Genderziele gesetzt.

Das Netzwerk „*Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen*“ hat sich als übergeordnetes Handlungsziel zu Chancengleichheit gesetzt, Migrantinnen in das Erwerbsleben zu integrieren. Dies soll durch die Teilziele der Einbeziehung des Umfeldes der Zielgruppen und der Stadtteilorientierung erfolgen, durch eine Änderung von stereotypen Berufswahlverhalten von Migrantinnen und schließlich durch Empowerment. Empowerment soll vorrangig für Frauen erreicht werden, indem geschützte Räume geschaffen werden und das soziale Netz der Teilnehmer/innen gestärkt wird.

Das Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ hat sich als übergeordnetes Handlungsziel den Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt gesetzt. Dieses Ziel soll durch die Teilziele der Förderung der Karrieremöglichkeiten für Migrant/innen, dem Empowerment der Zielgruppe sowie durch den Abbau von Ungleichbehandlung beim Zugang zum Arbeitsmarkt erreicht werden.

## **Gender Mainstreaming im Zielsystem der Netzwerke**

Im Rahmen der begleitenden Evaluation wurden in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern für beide Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven Zielsysteme entwickelt, die neben den arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auch die Querschnittsziele beinhalten. Die Strategie Gender Mainstreaming soll einerseits durch die Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlspektrums von Frauen und Männern befördert werden. Im Rahmen der Teilprojekte sollen Beratungen und Trainings zu geschlechtsspezifischem Rollenverhalten, zur Auflösung von Berufsstereotypen durchgeführt werden und Teilnehmer/innen eine gendersensible Lern- und Laufbahnberatung erhalten. Andererseits soll eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgen. Dieses Chancengleichheitsziel soll durch wohnortnahe Angebote, Kinderbetreuung, Praktika und Maßnahmen in Teilzeit umgesetzt werden, um neben der Maßnahme weiterhin Betreuungsaufgaben erfüllen zu können.

Die Doppelstrategie soll laut Zielsystem vor allem in dem Netzwerk „*Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen*“ durch spezifische Maßnahmen für zugewanderte Frauen umgesetzt werden. Dieses Netzwerk hat sich als operatives Ziel gesetzt, zugewanderte Frauen verstärkt in berufliche Qualifizierung und in das Erwerbsleben zu integrieren. Dies soll u.a. durch eine Verzahnung der Erwerbsförderung mit Stadtteilarbeit sowie der

Einbeziehung der Familie erfolgen. Es sollen Maßnahmen und Praktika in Wohnortnähe angeboten werden, um auch Frauen mit Betreuungsaufgaben einen Einstieg in Qualifizierung und Berufstätigkeit zu ermöglichen. Diese Maßnahmen für Frauen sollen von spezifischen Unterstützungsleistungen flankiert werden.

### Angestrebte Teilnehmer/innenzahlen nach Geschlecht

Die Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven richten sich an Frauen und Männer; dabei sollen sowohl die Zielgruppe zugewanderter Frauen und Männer, als auch Multiplikator/innen in Unternehmen, Gewerkschaften, Innungen und Kammern erreicht werden.

Das Netzwerk „**Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen**“ führt vorrangig Qualifizierungsmaßnahmen für zugewanderte Frauen und Männer durch und plant, insgesamt 1.487 Personen zu erreichen, davon fast 66% Frauen.

**Tabelle 3.1-1 Geplante Teilnehmerinnen und Teilnehmer<sup>2</sup>**

|                                     | Männer      | Frauen      | In Prozent   | Gesamt      |
|-------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| <i>Vielfalt im Arbeitsleben</i>     | 3350        | 1674        | 33,3%        | 5024        |
| <i>Arbeit und Qualifizierung...</i> | 508         | 979         | 65,8%        | 1487        |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>3858</b> | <b>2653</b> | <b>40,7%</b> | <b>6511</b> |

Quellen: EQUAL II Online-Tool, Stand 12.07.07;

Angaben TP „Integrationsmanagement“: HandWerk, Stand:30.06.2007

Demgegenüber werden in dem Netzwerk „**Vielfalt im Arbeitsleben**“ neben Qualifizierungen für Zuwander/innen in den Bereichen Hafenwirtschaft und Logistik auch Instrumente für ein Diversity Management entwickelt, betriebliche Multiplikatoren für das Thema Diversity Management sensibilisiert und geschult sowie Aktivitäten für eine interkulturelle Öffnung der Polizei durchgeführt. Die Zielsetzung und die vorrangigen Branchen dieses Netzwerks (Hafenwirtschaft, Logistik, Polizei, Handwerk) spiegeln sich auch in der geschlechtlichen Verteilung der geplanten Teilnehmer/innenzahlen wieder. Aufgrund des in Deutschland stark nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarktes ist in den genannten Branchen ein sehr viel höherer Männeranteil gegeben. Daher ist von den 5.024 geplanten Teilnehmer/innen nur ein Frauenanteil von etwas über 33% geplant.

In beiden Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven sollen im Laufe der gesamten Projektlaufzeit insgesamt 6.511 Personen erreicht werden, davon 2.653 Frauen, das entspricht einem Anteil von 40,7%.

<sup>2</sup> Das Teilprojekt „Integrationsmanagement im Handwerk“ des operativen Partners HandWERK gemeinnützige GmbH, (ursprünglich Berufsförderungszentrum der Handwerkskammer) will lt. Planzahlen in der gesamten Laufzeit über 2.800 Teilnehmer/innen erreichen und hat bereits bis Ende 2006 lt. Sachbericht über 3.000 Teilnehmer/innen verzeichnet. In Abstimmung mit dem BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) werden die TN nicht in das EQUAL II Online-Tool eingegeben, sondern dem BMAS direkt übermittelt. Daher beziehen sich die Angaben zum Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ stets auf zwei Quellen. Die Daten zum TP Integrationsmanagement hat die Evaluation direkt vom operativen Partner HandWerk erhalten.

### 3 Gender Mainstreaming in der Praxis

Die beiden Bremer und Bremerhavener Equal-Netzwerke haben - entsprechend ihrer strategischen Ausrichtungen - spezifische Ansatzpunkte zur Verfolgung der Gender Mainstreaming-Strategie. Daher werden im Folgenden die beiden Netzwerke einzeln dargestellt.

Die Befunde der Evaluation basieren auf den von den Teilprojekten ausgefüllten Zielprofilen und den dazugehörigen Qualitätsreviews, den Monitoringdaten sowie der teilnehmenden Beobachtung des Evaluationsteams. Bei der Abfrage der Evaluation zu den Zielprofilen der Teilprojekte wurden diese gebeten, ihr wichtigstes Chancengleichheitsziel, die Aktivitäten zur Erlangung des Ziels sowie die mit der Umsetzung gesammelten Erfahrungen zu dokumentieren. Somit ist davon auszugehen, dass u. U. nicht alle in den Konzepten vorgesehenen Chancengleichheitsziele konkrete Entsprechungen in den Aktivitäten der Teilprojekte haben.

#### 3.1 Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“

Die Auswertung für das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ hat mehrere Aktivitäten für die Verfolgung spezifischer Chancengleichheitsziele hervorgebracht. Neben Aktivitäten für die Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Qualifizierung, erfolgen im Rahmen dieses Netzwerks Aktivitäten für eine verstärkte Integration zugewanderter Frauen in Qualifizierung und Erwerbstätigkeit.

Aktivitäten für eine Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens sind:

- Steuerung des Geschlechterverhältnisses in den Maßnahmen/ Erhöhung des Anteils weiblicher respektive männlicher Teilnehmer/innen/ Akquisition weiblicher bzw. männlicher Teilnehmer/innen
- Berufsorientierung unter Genderaspekten

Aktivitäten für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Qualifizierung sind:

- Teilzeitangebot/ familienfreundliche Qualifizierungszeiten/ Entwickeln von Arbeitszeitmodellen, die Abläufen im Unternehmen angemessen sind
- Thematisierung geschlechtsspezifischen Rollenverhaltens in Bezug auf Familien- und Erwerbsarbeit
- Kinderbetreuung

Aktivitäten für eine verstärkte Integration von zugewanderten Frauen in berufliche Qualifizierung/ in das Erwerbsleben sind:

- Verstärkte Ansprache von Frauen/ Informationsveranstaltungen für Frauen
- Fördermaßnahmen speziell für Frauen
- Maßnahmen für eine Stärkung des Selbstbewusstseins von zugewanderten Frauen

Die Umsetzungserfahrungen der operativen Partner im Hinblick auf die Chancengleichheitsziele sind heterogen. So haben in Bezug auf die **Erhöhung weiblicher, respektive männlicher Teilnehmer/innen** nicht alle Projekte eine Erhöhung erreichen können.

Für eine verbesserte **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** scheinen sich Teilzeitformen anzubieten. Mehrere operative Partner haben die Maßnahme in Teilzeit angeboten und berichten, dass darüber Personen mit Betreuungsaufgaben die Teilnahme an der Maßnahme ermöglicht wurde. Ein Problem scheinen neben den Ferienzeiten auch Ausfallzeiten durch Krankheiten der Kinder darzustellen, weil in diesen Situationen keine Kinderbetreuung zur Verfügung steht.

Bei den Aktivitäten für eine verstärkte **Integration zugewanderter Frauen in den Arbeitsmarkt** machten die diese Zielsetzung verfolgenden operativen Partner zwei Erfahrungen: Zum einen scheint sich die Erwerbsintegration von zugewanderten Frauen generell durch den angespannten Arbeitsmarkt und in Einzelfällen aufgrund des wenig fördernden familiären Umfeldes schwierig zu gestalten. Auf der anderen Seite wird von erfolgreichen Integrationen in den 1. Arbeitsmarkt berichtet, die durch die Projekte realisiert werden konnten.

#### **Erreichte Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

Im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ sollten im Gegensatz zu dem anderen Netzwerk mehr als zwei Drittel Frauen in den Maßnahmen erreicht werden. Von den angestrebten 1.487 Teilnehmer/innen sollten 65,8% weiblichen Geschlechts sein. Die Auswertung der im Equal II Online-Tool eingegebenen Teilnehmerstammbblätter ergibt (bis zum 12.07.2007) einen etwas geringeren Frauenanteil im Netzwerk mit 60,5%.

**Tabelle 3.1-1 Geplante und erreichte Teilnehmer/innen im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“**

| Geplante Teilnehmer/innen |        |       |        | Erreichte Teilnehmer/innen |        |       |        |
|---------------------------|--------|-------|--------|----------------------------|--------|-------|--------|
| Männer                    | Frauen | in %  | Gesamt | Männer                     | Frauen | in %  | Gesamt |
| 508                       | 979    | 65,8% | 1487   | 331                        | 506    | 60,5% | 837    |

Quelle: Equal II Online-Tool, Stand 12. 07.2007

Bei einem Blick auf die einzelnen Teilprojekte wird deutlich, dass in einigen Projekten das Frauen-Männer-Verhältnis in etwa dem geplanten entspricht, einige Projekte haben weniger Männer und einige haben weniger Frauen erreicht als geplant. Daraus kann geschlossen werden, dass es nicht immer möglich ist, das jeweils andere Geschlecht für sie zunächst einmal untypische Berufe zu interessieren. Jedoch muss auch berücksichtigt werden, dass bei neuen Projekten, in denen neue Zielgruppen angesprochen oder neue Instrumente erprobt werden - wie z.B. die Einbindung von Familienangehörigen -, nicht im Vorwege mit 100%iger Sicherheit zu sagen ist, wie das Angebot angenommen wird.

### 3.2 Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“

Das Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ hat das Querschnittsziel Gender Mainstreaming in zahlreiche spezifische Chancengleichheitsziele operationalisiert. Ähnlich wie im Netzwerk „*Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen*“ werden die Ziele der Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfolgt. Darüber hinaus streben einzelne Teilprojekte jeweils die Erhöhung des Anteils weiblicher Selbständiger bzw. weiblicher Beschäftigter und den Abbau kultureller und sexistischer Vorbehalte an.

Aktivitäten für die Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens sind:

- Weckung des Interesses von Frauen an „frauenuntypischen“ Berufen
- Akquisition männlicher respektive weiblicher Teilnehmer/innen

Aktivitäten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind:

- Familienseminare, Seminare mit Kinderbetreuung

Aktivitäten für eine Erhöhung des Anteils weiblicher Selbständiger bzw. weiblicher Beschäftigter:

- Werbung und Beratung
- Workshop für weibliche Führungskräfte
- Einstellung einer weiteren weiblichen Mitarbeiterin im eigenen Unternehmen

Aktivitäten für den Abbau von kulturellen und sexistischen Vorbehalten sind:

- Seminare für Familien/ Teilnehmergruppen

Die Umsetzungserfahrungen der operativen Partner im Hinblick auf die Chancengleichheitsziele sind ähnlich vielfältig wie in dem anderen Bremer und Bremerhavener Netzwerk. Die **Akquisition männlicher bzw. weiblicher Teilnehmer/innen** für Maßnahmen in einem typischen Frauen- bzw. Männerberuf gestaltet sich nicht einfach, zwar sind vereinzelt geringe Zuwachsraten zu verzeichnen, dennoch können in dem Bereich die angestrebten Teilnehmer/innenzahlen häufig nicht erreicht werden.

Bei den Aktivitäten für eine **verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf** machen die operativen Partner u.a. die Erfahrung, dass Migrantinnen in einer größeren Anzahl an Seminaren teilnehmen, wenn eine Kinderbetreuung gegeben ist. Darüber hinaus scheinen sich die Teilnehmerinnen für Erziehungsthemen, sprachliche Unterstützung sowie die Rückkehr bzw. den Eingang in den Arbeitsmarkt zu interessieren.

Bei der Zielsetzung den **Frauenanteil in Unternehmen zu erhöhen**, machen die operativen Partner positive Erfahrungen. So können mehr Frauen für eine Selbständigkeit sensibilisiert werden und mit der Einstellung einer Mitarbeiterin werden positive Erfahrungen verbunden.

In den Seminaren für Familien die u.a. für den **Abbau sexistischer Vorbehalte** organisiert werden, scheint es eine wachsende Offenheit männlicher Teilnehmer gegenüber den von teilnehmenden Frauen geäußerten Fragestellungen zu geben.

### Erreichte Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Im Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ soll laut Planzahlen ein Frauenanteil von etwas über 33% erreicht werden. Die Auswertung der Monitoringzahlen zeigt, dass mit Stand vom 12.07.2007 in dem Netzwerk bislang ein Frauenanteil von 22,5% besteht. Zwar ist der Anteil Frauen geringer als geplant, jedoch entspricht die Anzahl erreichter Frauen genau der Zielzahl - nämlich 1.674 Frauen.

**Tabelle 3.2-1 Geplante und erreichte Teilnehmer/innen im Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“**

| Geplante Teilnehmer/innen |        |       |        | Erreichte Teilnehmer/innen |        |       |        |
|---------------------------|--------|-------|--------|----------------------------|--------|-------|--------|
| Männer                    | Frauen | in %  | Gesamt | Männer                     | Frauen | in %  | Gesamt |
| 3350                      | 1674   | 33,3% | 5024   | 5769                       | 1674   | 22,5% | 7443   |

Quellen: Equal II Online-Tool, Stand 12.07.2007

Angaben TP "Integrationsmanagement im Handwerk": HandWerk, Stand: 30.06.2007

Der prozentual geringere Anteil Frauen ergibt sich durch eine weitaus höhere Teilnehmererreichung bei den Männern. Hier wurden statt der geplanten 3.350 Teilnehmer bereits im Juli 2007 über 5.700 Männer erreicht. Diese hohe Zahl kommt vor allem durch das Teilprojekt „Integrationsmanagement im Handwerk“ zustande, was alleine schon 5.319 Teilnehmer/innen zählt (statt der geplanten 2.810).

Erfolgt eine Auswertung ohne das Teilprojekt „Integrationsmanagement im Handwerk“, sehen die Zahlen etwas anders aus: In dem verbleibenden Netzwerk gibt es einen Frauenanteil von etwas über 29% (vgl. die folgende Tabelle).

**Tabelle 3.2-2 Geplante und erreichte Teilnehmer/innen im Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ ohne TP „Integrationsmanagement im Handwerk“**

| Geplante Teilnehmer/innen |        |       |        | Erreichte Teilnehmer/innen |        |       |        |
|---------------------------|--------|-------|--------|----------------------------|--------|-------|--------|
| Männer                    | Frauen | in %  | Gesamt | Männer                     | Frauen | in %  | Gesamt |
| 1370                      | 844    | 38,1% | 2214   | 1502                       | 622    | 29,3% | 2124   |

Quelle: Equal II Online-Tool, Stand 12.07.2007

Bei der Auswertung der einzelnen Teilprojekte im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie in dem Netzwerk „*Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen*“. Auch hier hat sich das angestrebte Verhältnis zwischen Frauen und Männer in den Projekten mal entsprechend den Planzahlen, mal zugunsten des Männeranteils, mal zugunsten des Frauenanteils entwickelt. Die Teilnehmerzahlen haben sich nicht immer entsprechend den Planungen entwickelt. Den Teilprojekten ist es nicht immer gelungen Frauen und Männer für Maßnahmen in bislang frauen- bzw. männertypischen Berufen zu interessieren.

### 3.3 Zusammenfassung

Die Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven verfolgen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern neben einigen identischen auch den Netzwerkinhalten angepasste - und somit unterschiedliche - Chancengleichheitsziele.

Die Zielsetzungen der **Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens** für Frauen und Männer sowie die **verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Qualifizierung** waren bereits konzeptionell vorgesehen. Für die Erreichung dieser Zielsetzungen initiierten die operativen Partner in ihren Projekten zahlreiche Aktivitäten. Eine Öffnung für „geschlechtsuntypische“ Berufe soll vor allem durch die verstärkte Akquisition von weiblichen Teilnehmerinnen für Berufe in Logistik- und Transportgewerbe, in der Hafenwirtschaft, für Existenzgründungen und für handwerkliche Berufe erreicht werden. Für Maßnahmen im Gesundheits- und Pflegebereich wird auch verstärkt gegenüber männlichen Teilnehmern geworben. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Qualifizierung soll vor allem durch die Umsetzung vieler Maßnahmen in Teilzeit erfolgen, so dass auch Personen mit Betreuungsaufgaben an der Maßnahme teilnehmen können.

Ein Schwerpunkt des Netzwerks *„Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“* ist es - im Sinne der Doppelstrategie - **besondere Fördermaßnahmen** anzubieten. In den Projekten werden verstärkt arbeitsmarktferne Frauen angesprochen, um in einem geschützten Rahmen, möglichst innerhalb des Stadtteils, an Qualifizierung und Erwerbstätigkeit herangeführt zu werden.

Das Netzwerk *„Vielfalt im Arbeitsleben“* zielt zudem auf eine **Erhöhung weiblicher Beschäftigter bzw. Selbständiger**, so sollen Frauen durch Beratung und Werbung dazu animiert werden, sich selbständig zu machen, es werden Workshops für weibliche Führungskräften angeboten und im eigenen Unternehmen auf eine gleichwertige Verteilung von weiblichen und männlichen Mitarbeiter/innen geachtet.

Neben den eben dargestellten sogenannten „weichen“ Zielsetzungen, beabsichtigen die Netzwerke aber auch, hinreichend Frauen in den Maßnahmen zu erreichen. Dafür haben sich die Bremer und Bremerhavener Netzwerke Zielzahlen gesetzt. Ein **Vergleich der Zielzahlen mit den im Equal II Online-Tool dokumentierten Teilnehmerzahlen** zeigt, dass bis zum Juli 2007 Frauen in einem geringeren Umfang erreicht wurden als geplant. Sollten lt. Planzahlen Frauen über 40% der Teilnehmer/innen an den Maßnahmen ausmachen, stellen sie in der Praxis nur etwas über 26% der Teilnehmenden.

**Tabelle 3.3-1 Geplante und erreichte Teilnehmer/innen in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven**

|                                     | Geplante Teilnehmer/innen |             |              |             | Erreichte Teilnehmer/innen |             |              |             |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------|--------------|-------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
|                                     | Männer                    | Frauen      | in %         | Gesamt      | Männer                     | Frauen      | in %         | Gesamt      |
| <i>Vielfalt im Arbeitsleben</i>     | 3350                      | 1674        | 33,3%        | 5024        | 5769                       | 1674        | 22,5%        | 7443        |
| <i>Arbeit und Qualifizierung...</i> | 508                       | 979         | 65,8%        | 1487        | 331                        | 506         | 60,5%        | 837         |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>3858</b>               | <b>2653</b> | <b>40,7%</b> | <b>6511</b> | <b>6100</b>                | <b>2180</b> | <b>26,3%</b> | <b>8280</b> |

Quellen: EQUAL II Online-Tool, Stand 12.07.07;

Angaben TP "Integrationsmanagement im Handwerk" Stand: 30.06.2007

Aus der insgesamt geringeren Erreichung von Frauen in den Maßnahmen kann jedoch nicht zwangsläufig der Schluss gezogen werden, zugewanderte Frauen würden per se in einem geringeren Umfang an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen. So hat die Auswertung der Zielzahlen der einzelnen Teilprojekte gezeigt, dass die tatsächlichen Zahlen im Hinblick auf die Teilnahme von Frauen nur in einigen Maßnahmen hinter den Erwartungen zurückgeblieben sind.<sup>3</sup> Als Beispiel seien die Beratungen bzw. Seminare für eine Existenzgründung genannt und Maßnahmen in der Hafengewirtschaft bzw. bei der Polizei. In beiden Sektoren sind Frauen in Deutschland - unabhängig von ihrer Herkunft - unterrepräsentiert. So ist es auch nicht verwunderlich, dass auch in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Frauenanteil gering ist. Neben der verstärkten Ansprache von Frauen wäre zur Behebung dieses Sachverhaltes vor allem eine Veränderung der strukturellen Verhältnisse und der Arbeitskultur notwendig.

Die Auswertung der Teilprojektzahlen hat ebenfalls gezeigt, dass auch im Hinblick auf die Öffnung von typisch weiblichen Bereichen für männliche Teilnehmer die Anzahl der Teilnehmer hinter den Erwartungen zurück geblieben ist. Zwar interessieren sich Männer mitunter auch für den Gesundheits- und Pflegebereich bzw. für Bürotätigkeiten, aber auch hier haben wir es mit einem segregierten Arbeitsmarkt zu tun. Diese Strukturen sind komplex, sie lassen sich auch nicht ausschließlich im Rahmen von Projekten kurzfristig ändern.

Die Differenz zwischen dem geplanten und dem tatsächlichen Geschlechterverhältnis in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven ergibt sich auch durch die unterschiedliche Größe der Projekte. Während an dem größten Teilprojekt über 5.300 Personen teilgenommen haben, hat das kleinste Teilprojekt unter 20 Teilnehmende. Innerhalb der Teilprojekte werden Frauen jedoch in sehr unterschiedlichem Maße erreicht. Während es auf der einen Seite drei Teilprojekte gibt, an denen nur Frauen teilnehmen, gibt es auf der anderen Seite auch gemischtgeschlechtliche Maßnahmen, die in bislang frauenuntypischen Branchen umgesetzt werden und folglich nur einen Frauenanteil von unter 20% aufweisen.

<sup>3</sup> Vgl. Übersicht nach Teilprojekten im Anhang.

Erfolgt eine Auswertung des Anteils erreichter Frauen in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven ohne das sehr große Teilprojekt „Integrationsmanagement im Handwerk“, ist ein Frauenanteil von über 38% in zu verzeichnen (vgl. folgende Tabelle).

**Tabelle 3.3-2 Geplante und erreichte Teilnehmer/innen in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven ohne TP „Integrationsmanagement im Handwerk“**

|                                     | Geplante Teilnehmer/innen |             |              |             | Erreichte Teilnehmer/innen |             |              |             |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------|--------------|-------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
|                                     | Männer                    | Frauen      | in %         | Gesamt      | Männer                     | Frauen      | in %         | Gesamt      |
| <i>Vielfalt im Arbeitsleben</i>     | 1370                      | 844         | 38,1%        | 2214        | 1502                       | 622         | 29,3%        | 2124        |
| <i>Arbeit und Qualifizierung...</i> | 508                       | 979         | 65,8%        | 1487        | 331                        | 506         | 60,5%        | 837         |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>1878</b>               | <b>1823</b> | <b>49,3%</b> | <b>3701</b> | <b>1833</b>                | <b>1128</b> | <b>38,1%</b> | <b>2961</b> |

Quelle: Equal II Online-Tool, Stand 12. 07.2007

Somit werden in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven rein von der Anzahl her Frauen in sehr viel geringerem Umfang erreicht als Männer, dies ist vor allem darin begründet, dass die teilnehmerintensiven Projekte in männlich dominierten Branchen umgesetzt werden, in denen insgesamt - auch unter den Multiplikator/innen - weniger Frauen erreichbar sind.

## 4 Einschätzungen und Empfehlungen

### Konzeptionelle Verankerung von Gender Mainstreaming

Das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Strategie des Gender Mainstreaming sind in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven konzeptionell verankert (z.B. in den EP-Anträgen und den Genderkonzepten), es erfolgt auch eine Erwähnung der Doppelstrategie: In den Netzwerken sollen spezifische Maßnahmen für Frauen umgesetzt werden. Darüber hinaus werden auf Netzwerkebene Chancengleichheitsziele formuliert und in Aktivitäten der Teilprojekte operationalisiert. Obschon die Chancengleichheitsziele in ihrer Ausformulierung noch recht vage sind, stellt die Tatsache, Ziele in dem Bereich formuliert zu haben, im Vergleich zu der 1. Förderunde eine wichtige Weiterentwicklung dar.<sup>4</sup>

Aus Sicht der Evaluation ist besonders in traditionell orientierten Zuwanderergruppen das **Chancengleichheitsziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Qualifizierung** von besonderer Bedeutung, weil es auch darum geht, die Familien - sowohl die Frauen wie auch die Männer - für eine Erwerbstätigkeit von Frauen zu sensibilisieren. Unabhängig

<sup>4</sup> Die Evaluation hat in der 1. Förderphase empfohlen, Gender Mainstreaming stärker inhaltlich und strukturell zu verorten und Chancengleichheitsziele zu formulieren.

---

davon, ob es sich bei der Zielgruppe um Zugewanderte oder Einheimische handelt, ist zudem die Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befürworten, da in Deutschland nach wie vor Frauen verstärkt die Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit tragen.

Das **Chancengleichheitsziel der Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens** kann in der Einschätzung der Evaluation im Kontext einiger Zuwanderergruppen eine sehr ambitionierte Zielsetzung darstellen. Vor allem in traditionell orientierten Familien, in denen es unüblich ist, dass (Ehe-) Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist es aus Sicht der Evaluation zunächst einmal notwendig, die Beteiligten überhaupt für eine Erwerbstätigkeit von Frauen zu sensibilisieren. Typisch „weibliche“ Berufe können in dem Zusammenhang Vorbehalte gegenüber einer Erwerbstätigkeit abbauen und knüpfen zumeist auch an vorhandene Qualifikationen an.

Darüber hinaus ist in Deutschland der Arbeitsmarkt sehr nach Geschlecht segregiert, d.h., es ist nicht nur eine Besonderheit von Zuwander/innen, typisch weibliche und typische männliche Berufe zu wählen, es ist nach wie vor das allgemeine Klima des Arbeitsmarktes und geschlechtsspezifischer Strukturen. Um diese Strukturen zu ändern, bedarf es neben der Beratung von Arbeitssuchenden auch weiterer arbeitsmarktpolitischer Anstrengungen.

Im Hinblick auf die Formulierung von Chancengleichheitszielen gibt die Evaluation die Empfehlung, diese **noch stärker an die Situation zugewanderter Frauen und Männer auszurichten und somit die Chancengleichheitsziele stärker zu konkretisieren**. Die Gruppe der Zugewanderten ist heterogen und unterscheidet sich im Hinblick auf Qualifikation, Bildung und Einbindung in traditionelle Strukturen. Hilfreich kann in diesem Zusammenhang eine Genderanalyse des Arbeitsmarktes im Land Bremen bzw. der Erwerbsorientierungen der unterschiedlichen Zuwanderergruppen sein.

In beiden Netzwerken sind insgesamt drei **spezifische Fördermaßnahmen für Frauen** umgesetzt worden. In einem Projekt soll Migrantinnen durch zusätzliche Qualifikationen ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden, die anderen beiden Projekte zielen auf die stadteilnahe Vorqualifizierung von Frauen und ein Heranführen an den Arbeitsmarkt. Im Sinne der Umsetzung der Doppelstrategie - der Implementierung von Gender Mainstreaming und der Umsetzung spezifischer Fördermaßnahmen für Frauen und Männer - sowie den spezifischen Benachteiligungsmerkmalen einiger Frauengruppen, ist es zu befürworten, dass die Netzwerke spezifische Maßnahmen für Frauen anbieten. Durch die Vielfalt an Angeboten werden unterschiedliche Zuwander/innengruppen bzw. Multiplikator/innen für die Förderung der Chancengleichheit erreicht.

Die Evaluation spricht sich dafür aus, **weiterhin spezifische Fördermaßnahmen für Frauen anzubieten**. Bei diesem Personenkreis besteht nach wie vor die Möglichkeit, dass sie an einer regulären bzw. gemischtgeschlechtlichen Maßnahme nicht teilnehmen und somit über die Instrumente der Arbeitsförderung nicht erreicht werden. Darüber hinaus kann es u.U. sinnvoll sein, spezifische Angebote nur für Männer anzubieten, so

z.B. zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenn es der Chancengleichheit dient, können auch Maßnahmen explizit für Männer angeboten werden.

### **Aktivitäten auf Netzwerkebene**

Auf Netzwerkebene sind Gendertrainings durchgeführt und für jedes Netzwerk ein Genderkonzept geschrieben worden. Diese Aktivitäten erfolgten in der Aktion 1 der Equal-Umsetzung. Bereits in der 1. Förderrunde der Umsetzung von Equal Bremen & Bremerhaven wurde die Frage diskutiert, wie nutzbringend es sei, Gender Mainstreaming unter den "Schirm" von Diversity zu subsumieren und - gerade im Kontext von der Zielgruppe der Zugewanderten - Gender als eine Kategorie unter anderen, wie z.B. Herkunft und Alter zu betrachten.<sup>5</sup> In der 2. Förderrunde hat das „regionale Querschnittsziel“ Diversity Management in den Netzwerken Equal Bremen und Bremerhaven eine zunehmende Bedeutung erhalten.

Seit Beginn der Evaluationstätigkeiten (in der 2. Förderrunde) im Oktober 2005 hat die Evaluation - im Gegensatz zu der Equal-Umsetzung der 1. Förderrunde - eine aktive Diskussion in den Netzwerken zum Thema Chancengleichheit bzw. zu Gender Mainstreaming nicht wahrgenommen. Diese Wahrnehmung kann u.U. auch durch die bundesweite Entwicklung beeinflusst worden sein, denn auf Bundesebene wurde das "Thematische Netzwerk Gender Mainstreaming" nicht mehr fortgeführt. Stattdessen hat sich auf Initiative der Mitglieder des Thematischen Netzwerks eine „Strategiegruppe Gender Mainstreaming“ gebildet. Die Koordination hat aus dieser Strategiegruppe berichtet. Es ist jedoch der Eindruck entstanden, dass es gewisse Unsicherheiten hinsichtlich der Zielsetzung dieser Gruppe gab.

Darüber hinaus gab es in der 1. Förderrunde in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven einen sehr aktiven Arbeitskreis zu Gender Mainstreaming und ein Netzwerk, das sich explizit an Frauen richtete. Auch scheint die im Netzwerkantrag zu Equal II formulierte Vermutung, es würde durch die Umsetzung spezifischer Projekte für Frauen eine Diskussionskultur zum Thema Gender entstehen, sich nicht zu bestätigen.

Insgesamt ist der Eindruck entstanden, dass aufgrund der bundesweiten Entwicklung in den Thematischen Netzwerken, fehlender Diskussionsforen in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven sowie der größeren Attraktivität von Diversity Management, das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der Kommunikationsebene, im Sinne eines auch Widerspruch und Diskussionen provozierenden Themas, an Bedeutung verloren hat. Im Vergleich der beiden Netzwerke beobachtet die Evaluation eine höhere Aufmerksamkeit in dem Netzwerk „*Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen*“. Vermutlich wird diese Wahrnehmung durch den größeren Frauenanteil unter den Teilnehmer/innen und durch Projekte im Gesundheits- und Pflegebereich bedingt, der weiterhin vorrangig ein potentielles Arbeitsfeld für Frauen darstellt.

---

<sup>5</sup> Vgl. Evaluationsbericht zu Gender Mainstreaming der 1. Förderrunde (Link in der 1. Fußnote).

---

Die, im Gegensatz zur 1. Förderrunde, verminderten Gespräche und Diskussionen zum Thema Gender Mainstreaming in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven könnten ein Hinweis auf eine geringere Bedeutung des Themas Gender Mainstreaming sein; auf der anderen Seite sind sowohl auf Netzwerk- als auch auf Teilprojektebene Chancengleichheitsziele formuliert und Aktivitäten zu ihrer Umsetzung benannt worden. So haben auch die meisten Teilprojekte in den im Rahmen der Evaluation erhobenen Zielprofilen Angaben zum Thema Gender Mainstreaming gemacht. Die Äußerungen der Teilprojekte legen den Schluss nahe, dass die operativen Partner im Rahmen ihrer Möglichkeiten Aktivitäten für eine stärkere Chancengleichheit initiieren.

Wenn die Strategie Gender Mainstreaming nicht - im Sinne eines Top-Down-Prozesses - zentral gesteuert, von Personen aktiv in die Diskussion eingebracht oder im Rahmen einer regelmäßigen Runde präsent gehalten wird oder einfach aufgrund einer zahlenmäßigen Sichtbarkeit (z.B. ein Netzwerk nur für Frauen oder Männer, mehr Projekte nur für Frauen/ Männer) zum Thema wird, erhält das Thema Gender eine geringere Aufmerksamkeit. Dennoch gerät die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei vielen Teilprojekten nicht aus dem Blick. Sie wird aber mit kleineren, pragmatischen Zielsetzungen verfolgt, die im Rahmen eines Projektes zu realisieren sind. Dies kann aus Sicht der Evaluation dann als punktuelles Verfolgen der Gender Mainstreaming-Strategie in den Teilprojekten bezeichnet werden, weniger als integrierte Strategie des gesamten Netzwerkes.

Nach wie vor ist die Strategie Gender Mainstreaming ein nicht sehr leicht zu operationalisierendes theoretisches Konzept, für dessen Übersetzung in die Praxis ein Gender-Training in der Regel nicht ausreicht. Um Gender Mainstreaming als integrierte Strategie umzusetzen, bedarf es mehrerer aufeinander folgender Schritte, wovon der erste eine differenzierte Genderanalyse ist. Hier muss jedes Netzwerk eine Balance finden zwischen einer anspruchsvollen integrierten Umsetzung von Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung der dafür nötigen Schritte und einer pragmatischen Lösung, bei der die Teilprojekte entsprechend ihres Handlungsspielraums Chancengleichheitsziele setzen. In jedem Fall wäre eine **Unterstützung bei der Genderanalyse und der Entwicklung von Chancengleichheitszielen** für die Akteure hilfreich und aus Sicht der Evaluation auch notwendig.

### **Erreichung von Frauen in den Netzwerken**

Die Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven haben die Zielzahlen für die Erreichung von Frauen bislang noch nicht ganz erreicht (Stand Juli 2007). Im Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ sind zwar mit 1674 Frauen exakt die geplante Anzahl erreicht worden. Jedoch liegen im Netzwerk „*Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen*“ die Istzahlen mit 506 Frauen noch unter den Planzahlen mit 979 Frauen. Da bislang männliche Teilnehmende in einem größeren Umfang erreicht wurden als geplant, verschiebt sich somit das Männer-Frauen-Verhältnis insgesamt. Im Netzwerk „*Vielfalt im Arbeitsleben*“ war ein Frauenanteil von 38% vorgesehen, der aktuelle Stand liegt bei einem Frauenanteil von

---

geringeren 29%. Ähnlich verhält es sich im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“. Hier lag der Anteil zu erreichender Frauen in den Planzahlen bei 66%, bislang liegt der Anteil bei etwas geringeren 61%.

Die Gründe liegen aus Sicht der Evaluation nicht in der unzureichenden Ansprache von Frauen im Rahmen der Teilprojekte, sondern vielmehr in den sehr optimistischen Planzahlen in den Netzwerken. Teilweise wurde in bislang männerdominierten Branchen wie z.B. der Hafenwirtschaft, der Polizei oder im Bereich Existenzgründung ein Frauenanteil von bis zu 49% veranschlagt. Darüber hinaus werden vor allem die Projekte mit hohen TN-Zahlen in männerdominierten Branchen umgesetzt, die vereinzelt auch sehr viel mehr Teilnehmer erreichen als erwartet.

Die Evaluation empfiehlt, weiterhin zugewanderte Frauen und Männer für „geschlechtstypische“ Berufe zu sensibilisieren und in männerdominierten Branchen weibliche Multiplikator/innen anzusprechen, sich aber im Hinblick auf die tatsächliche Erreichung der Teilnehmer/innen nicht mit zu hohen Planzahlen zu überfordern. Die Zielrichtung ist aus Sicht der Evaluation richtig, dennoch **sollten die Möglichkeiten der Projekte nicht überschätzt werden** und die Planzahlen sich stärker an den bisherigen Erfahrungen orientieren. Unterstützend könnte in dem Zusammenhang auch eine differenzierte Problemanalyse im Hinblick auf die Kategorien Geschlecht, Herkunft und Branche bzw. Beruf sein. Daraus ließen sich, abhängig von den jeweils formulierten Chancengleichheitszielen, verlässlichere Zielzahlen entwickeln.

## Anhang

**Tabelle 3.3-1 Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ - Geplante und erreichte Teilnehmer/innen nach Geschlecht**

| <i>"Vielfalt im Arbeitsleben"</i>   | Geplante Teilnehmer/innen bis 31.12.07 |             |              |             | Erreichte Teilnehmer/innen bis 12.07.07 |             |              |             |
|---|--|-------------|--------------|-------------|---|-------------|--------------|-------------|
|   | Männer                                 | Frauen      | in %         | Gesamt      | Männer                                  | Frauen      | in %         | Gesamt      |
| Kauffrau im Einzelhandel für Migrantinnen/ WISOAK   | 0                                      | 35          | 100,0%       | 35          | 0                                       | 26          | 100,0%       | 26          |
| MAGG-Miteinander Arbeitswelt gemeinsam gestalten/ Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen          | 300                                    | 120         | 28,6%        | 420         | 481                                     | 216         | 31,0%        | 697         |
| Integrationsmanagement im Handwerk/ HandWERK (urspr. Berufsförderungszentrum der Handwerkskammer) | 1980                                   | 830         | 29,5%        | 2810        | 4267                                    | 1052        | 19,8%        | 5319        |
| Anschluss statt Ausschluss/ Bildungsgemeinschaft Arbeit u. Leben Bremerhaven e.V.                 | 105                                    | 105         | 50,0%        | 210         | 111                                     | 104         | 48,4%        | 215         |
| Migranten/innen in die Polizei/ Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V.           | 39                                     | 39          | 50,0%        | 78          | 19                                      | 7           | 26,9%        | 26          |
| Personalentwicklung (Zeitarbeits-/Logistikbranche)/ DEKRA Akademie GmbH                           | 88                                     | 2           | 2,2%         | 90          | 84                                      | 0           | 0,0%         | 84          |
| Existenzgründung und Unternehmergeist/ Institut f. Wissenstransfer an d. Universität Bremen GmbH  | 40                                     | 33          | 45,2%        | 73          | 19                                      | 33          | 63,5%        | 52          |
| Existenzgründungsberatung für Zuwander/innen/ RKW   | 694                                    | 406         | 36,9%        | 1100        | 618                                     | 213         | 25,6%        | 831         |
| Instrumente für Integrations-/Diversity-Management/ Institut Wirtschaft u. Arbeit, Universität    | 0                                      | 0           |              | 0           | 0                                       | 0           |              | 0           |
| Fortbildung Managing Diversity/ Paritätisches Bildungswerk LV Bremen e.V.                         | 18                                     | 18          | 50,0%        | 36          | 1                                       | 10          | 90,9%        | 11          |
| Migrant/innen in der bremischen Hafenwirtschaft/ Hafenschule im Lande Bremen e.V.                 | 86                                     | 86          | 50,0%        | 172         | 169                                     | 13          | 7,1%         | 182         |
| <b>Summe</b>  | <b>3350</b>                            | <b>1674</b> | <b>33,3%</b> | <b>5024</b> | <b>5769</b>                             | <b>1674</b> | <b>22,5%</b> | <b>7443</b> |

**Tabelle 3.3-2 Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ - Geplante und erreichte Teilnehmer/innen nach Geschlecht**

| <b>"Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen"</b>   | <b>Geplante Teilnehmer/innen bis 31.12.07</b> |            |              |             | <b>Erreichte Teilnehmer/innen bis 31.12.07</b> |            |              |            |
|---|---|------------|--------------|-------------|--|------------|--------------|------------|
|   | Männer  | Frauen     | in Prozent   | Gesamt      | Männer   | Frauen     | in Prozent   | Gesamt     |
| Aktiv. Begleitung auf dem Weg in die Selbständigk./Arbeitsförderungszentrum                                 | 51  | 49         | 49,0%        | 100         | 65   | 10         | 13,3%        | 75         |
| PRISMA-Proj.z.Integra. v. Migr. i. Ausbild./Arbeit/ Friedehorst e.V.-Berufsförderungswerk Bremen-Lesum      | 24  | 200        | 89,3%        | 224         | 8  | 77         | 90,6%        | 85         |
| Das Freiwillige Soziale Jahr als Einstieg für Mig./Berufsbildungswerk des DGB GmbH                          | 8   | 24         | 75,0%        | 32          | 12   | 34         | 73,9%        | 46         |
| MigraNet/ Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V.   | 31  | 53         | 63,1%        | 84          | 9  | 30         | 76,9%        | 39         |
| Lernen u. Arbeiten in Nachbarschaften/ Mütterzentrum Osterholz-Tenever e.V.                                 | 0   | 155        | 100,0%       | 155         | 0  | 46         | 100,0%       | 46         |
| Sprach-/KulturmittlerInnen f. Gesundh. + Soziales/ Paritätisches Bildungswerk LV Bremen e.V.                | 9   | 9          | 50,0%        | 18          | 4  | 11         | 73,3%        | 15         |
| Nachqualifizierung für nichtdeut. Krankenpflegekr./ Paritätisches Bildungswerk LV Bremen e.V.               | 2   | 34         | 94,4%        | 36          | 2  | 27         | 93,1%        | 29         |
| Multikult. Eingliederung in Dienstleist. u .Pflege/ Selbsthilfe Sozialzentrum Bremen-Nord                   | 4   | 36         | 90,0%        | 40          | 4  | 17         | 81,0%        | 21         |
| Kultursensible Altenpflege für MigrantInnen/ WISOAK   | 12  | 28         | 70,0%        | 40          | 6  | 21         | 77,8%        | 27         |
| Kompass/ DRK und zsb  | 32  | 32         | 50,0%        | 64          | 47   | 49         | 51,0%        | 96         |
| Interkulturelle Kompetenz für den Arbeitsmarkt/ Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbHg | 0   | 64         | 100,0%       | 64          | 0  | 61         | 100,0%       | 61         |
| Migrantenfamilien auf dem Weg in die Erwerbsarbeit/ Berufsbildungswerk des DGB GmbH                         | 80  | 40         | 33,3%        | 120         | 62   | 2          | 3,1%         | 64         |
| Training,Sprachstandeh.,Profiling f. MigrantInnen/ Paritätisches Bildungswerk LV Bremen e.V.                | 255   | 255        | 50,0%        | 510         | 112  | 121        | 51,9%        | 233        |
| <b>Summe</b>  | <b>508</b>                                    | <b>979</b> | <b>65,8%</b> | <b>1487</b> | <b>331</b>                                     | <b>506</b> | <b>60,5%</b> | <b>837</b> |