

Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht: Jahresbericht 2007 des Gender-Projekts; Kurzfassung - 5. Oktober 2007; Projektnr. 03/06

Brand, Ortun; Graf, Julia; Hieming, Bettina; Jaehrling, Karen; Rudolph, Clarissa; Wagner, Alexandra; Weinkopf, Claudia; Worthmann, Georg

Veröffentlichungsversion / Published Version
Tätigkeitsbericht, Jahresbericht / annual report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brand, O., Graf, J., Hieming, B., Jaehrling, K., Rudolph, C., Wagner, A., ... Worthmann, G. (2007). *Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht: Jahresbericht 2007 des Gender-Projekts; Kurzfassung - 5. Oktober 2007; Projektnr. 03/06*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, F364). Duisburg: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ); Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt GmbH (FIA); Universität Marburg, FB 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, GendA - Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48743-1>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht

**Jahresbericht 2007
des Gender-Projekts
- Kurzfassung -**

5. Oktober 2007

Projektnr. 03/06



Evaluation der Wirkungen der Grundsicherung nach § 55 SGB II

Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht

„Gender-Projekt“

Beteiligte am Forschungsprojekt



Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen



FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt

Forschungs- und Kooperationsstelle



GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg

Ortrun Brand

Julia Graf

Bettina Hieming

Dr. Karen Jaehrling

Dr. Clarissa Rudolph

Dr. Alexandra Wagner

Dr. Claudia Weinkopf (Koordination)

Dr. Georg Worthmann

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	IV
1 Einleitung	1
2 Frauen und Männer im Fokus der SGB II-Statistik - Deskription vorliegender geschlechtsspezifischer Daten	4
2.1 Erwerbsfähige Hilfebedürftige	4
2.1.1 <i>Männer und Frauen im SGB II-Leistungsbezug</i>	4
2.1.2 <i>Erwerbsfähige Hilfebedürftige in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern</i>	6
2.1.3 <i>Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen</i>	8
2.2 Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	9
2.3 SGB II-Leistungsbezieher/innen in der aktiven Arbeitsmarktförderung...	13
2.4 Fazit	16
3 Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming im SGB II	19
3.1 Einführung	19
3.1.1 <i>Stellenwert von Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Trägereinheiten</i>	20
3.1.2 <i>Forschungsleitende Fragen im Kontext der Institutionalisierungs-diskussion</i>	21
3.2 Durchführung der Online-Befragung	23
3.3 Ausgewählte Ergebnisse der Online-Befragung	26
3.3.1 <i>Stand der Institutionalisierung</i>	26
3.3.2 <i>Schwerpunkte der gleichstellungspolitischen Arbeit, Umsetzung und Handlungsbedarfe</i>	32
3.3.3 <i>Gender-Aspekte bei Aus-, Fort- und Weiterbildung der SGB II-Fachkräfte</i>	36
3.4 Tendenzen in der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Trägereinheiten	40
4 Zusammenfassung	44
Literatur	47
Anhang	51
Methodische Anmerkungen zu Kapitel 2	51
Tabellen	53
Fragebogen der Online-Befragung	60

Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur für Arbeit
Alg	Arbeitslosengeld
Alg II	Arbeitslosengeld II
AP	Aktivierungsprozess
ARGE	Arbeitsgemeinschaft nach § 44b SGB II
BA	Bundesagentur für Arbeit
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
eHb	erwerbsfähige Hilfebedürftige
FB	Fragebogen
FM	Fallmanager/innen bzw. Fallmanagement
gAw	getrennte Aufgabenwahrnehmung von Agentur und Kommune
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
ISG	Institut für Sozial- und Gesellschaftspolitik
k. A.	keine Angabe
pAp	persönliche Ansprechpartner/innen
PASS	Panel Arbeit und Soziale Sicherheit des IAB
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch
U25	unter 25jährige erwerbsfähige Hilfebedürftige
Ü25	über 25jährige erwerbsfähige Hilfebedürftige
zkT	zugelassener kommunaler Träger nach § 6 SGB II

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sozial- und Arbeitslosenhilfebeziehende (Ende 2004) und SGB II-Leistungsbeziehende (2005 und 2007) nach Geschlecht (in %)	5
Abbildung 2: Beschäftigungsmöglichkeiten von Personen mit Kindern im Alter bis zu 14 Jahren in Abhängigkeit von der Betreuungssituation nach Geschlecht, Nationalität und Region	7
Abbildung 3: Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger nach Geschlecht von Januar 2005 bis Oktober 2006	9
Abbildung 4: Vorhandensein von gleichstellungspolitischen Konzepten bei den SGB II-Trägereinheiten (in %)	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Abgang aus Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II nach Abgangsgrund, Region und Geschlecht, Jahreszahlen 2006	12
Tabelle 2:	Frauenanteile in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Verhältnis zur alten und neuen Frauenförderquote im Jahr 2005	14
Tabelle 3:	Stellenwert übergeordneter arbeitsmarktpolitischer Ziele, Jahr 2006: arithmetische Mittelwerte	20
Tabelle 4:	Brutto-, Nettosample und Rücklauf nach Formen der Aufgabenwahrnehmung	24
Tabelle 5:	Sechs Formen der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Trägereinheiten	28
Tabelle 6:	Intensität der Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele im Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung	35
Tabelle 7:	Mittlere Bedeutung verschiedener Schulungsarten (interne und externe Schulungen), Jahr 2006: arithmetische Mittelwerte.....	37
Tabelle 8:	Ausmaß der Beteiligung der/des Zuständigen für Gleichstellung an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien und/oder der Ausgestaltung von Maßnahmen.....	42
Tabelle 9:	Sozial- und Arbeitslosenhilfebeziehende nach Geschlecht und Alter zum 31.12.2004	53
Tabelle 10:	Summe der Sozial- und Arbeitslosenhilfebeziehenden nach Geschlecht und Alter zum 31.12.2004	53
Tabelle 11:	Beschäftigungsentwicklung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger zwischen Januar 2005 und Oktober 2006 nach Geschlecht und Beschäftigungsform	53
Tabelle 12:	SGB II-Arbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit, Region und Geschlecht, Bestandsdaten Jahresdurchschnitt 2005	54
Tabelle 13:	Anteile ausgewählter Zielgruppen an Arbeitslosen und Geförderten, Frauen und Gesamtbestand Arbeitsloser, Bundesrepublik Deutschland, Jahreszahlen 2005 (in %)	54
Tabelle 14:	Eintritte und Bestand an Förderungen mit Einstiegsgeld nach Region und Geschlecht, Berichtsmonat Januar 2007	55
Tabelle 15:	Stellenwert von Gleichstellung (IAW-Befragung), absolute und relative Häufigkeiten	55
Tabelle 16:	Vorhandensein von gleichstellungspolitischen Konzepten.....	56
Tabelle 17:	Gleichstellungspolitische Ziele in der Personalpolitik	56

Tabelle 18:	Handlungsbedarf bei gleichstellungspolitischen Ziele in der Personalpolitik.....	57
Tabelle 19:	Handlungsbedarf bei gleichstellungspolitischen Zielen im Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en	58
Tabelle 20:	Geschlechtsspezifische Quotierung bei Maßnahmen	58
Tabelle 21:	Vorhandensein von Konzepten nach Formen der Aufgabenwahrnehmung (ARGEn, zKT).....	59

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht fasst die ersten empirischen Ergebnisse des Forschungsprojektes zusammen, das die ‚*Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht*‘ zum Auftrag hat.¹ Dieses Projekt ergänzt die laufenden wissenschaftlichen Untersuchungen zu den Wirkungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die im Rahmen des gesetzlichen Evaluationsauftrags nach § 55 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) bzw. der allgemeinen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nach § 282 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sowie im Rahmen der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II durchgeführt werden. Das Projekt ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Auftrag gegeben worden und wird von diesem begleitet. Ziel ist es, die gleichstellungspolitischen Wirkungen des SGB II ‚als Querschnittsthema‘ zu untersuchen.

Das SGB II beinhaltet eine Reihe gleichstellungspolitisch relevanter Vorgaben. So wird in § 1 SGB II bestimmt, dass der Grundsatz des Gender Mainstreamings in den Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu beachten ist: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“ In gleichstellungspolitischer Hinsicht relevant sind auch die in § 1 SGB II formulierten Ziele, den geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken und die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen. Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II gelten die Bestimmungen des § 8 SGB III zur Frauenförderung auch für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II. Demnach sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

Im Rahmen des hier vorgestellten Projekts soll untersucht werden, ob und wie diese gleichstellungspolitischen Vorgaben umgesetzt werden und welche Wirkungen die Umsetzung des SGB II für die Gleichstellung von Männern und Frauen hat.

Bereits die rechtlichen Regelungen des SGB II veränderten die Rahmenbedingungen für die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt: Zum einen ist der Zugang zu Leistungen der Grundsicherung durch eine im Vergleich zur früheren Arbeitslosenhilfe strengere Anrechnung von Partner/innen/einkommen zwar formal geschlechtsneutral geregelt; die Wirkungen dürften aber aufgrund der geschlechtsspezifisch strukturierten Erwerbs- und Einkommensverteilung zu einer stärkeren Aussteuerung von Frauen aus dem Leistungsbezug führen. So genannte Nichtleistungsbeziehende werden in den Rechtskreis des SGB III verwiesen; sie haben dort allerdings nur noch Beratungs- und Vermittlungsansprüche und können – im Rahmen von Ermessensleistungen – aktive Leistungen der Arbeitsförderung erhalten. Zum

¹ Dieses Projekt wird im folgenden Text als „Gender-Projekt“ bezeichnet.

anderen verfolgt das SGB II im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration ein ‚geschlechtsneutrales‘ Leitbild, wonach grundsätzlich alle erwerbsfähigen Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft ihre Arbeitskraft einsetzen müssen, um die Abhängigkeit der Bedarfsgemeinschaft von Transferleistungen nach SGB II zu überwinden oder den Zahlbetrag des Arbeitslosengelds (Alg) II und des Sozialgeldes zu reduzieren. Damit müssen auch solche auf Grundsicherungsleistungen angewiesene Frauen und Männer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die bislang als Nichterwerbstätige weder arbeitslos gemeldet waren noch auf andere Weise Arbeit suchten. Die rechtlichen Regelungen des SGB II sind folglich im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ambivalent: Während sie in einem bestimmten Einkommenssegment das Alleinernährermodell stärken, verbieten sie seine Fortsetzung für den Fall, dass Paare Grundsicherungsleistungen beziehen müssen.

Neben den rechtlichen Regelungen hat auch die Gestaltung des Betreuungs- und Vermittlungsprozesses bzw. des Fallmanagements Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt. So können Frauen oder Männer häufiger Vermittlungs- und Maßnahmeangebote erhalten, in Beschäftigung und Maßnahmen besserer Qualität vermittelt oder häufiger bzw. strenger sanktioniert werden. Die Orientierung an dem ‚geschlechtsneutralen‘ Leitbild und die Forderung, gleichstellungsorientiert zu handeln, stellt die Trägereinheiten der Grundsicherung und die bei ihnen beschäftigten Fachkräfte vor große Herausforderungen. Sie müssen in einer durch geschlechtsspezifische Ungleichheiten geprägten Realität die gesetzlich vorgeschriebenen Dienstleistungen so entwickeln und anbieten, dass sie nicht zu einer Reproduktion oder gar einer Verstärkung traditioneller geschlechtstypischer Arbeitsteilung beitragen, sondern diese vielmehr schrittweise zu überwinden helfen.

Das beauftragte Konsortium geht im Rahmen seiner Forschungstätigkeit der Frage nach, ob die neuen gesetzlichen Regelungen und die Praxis der Umsetzung des SGB II die strukturellen Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt und in der sozialen Sicherung verringern, reproduzieren oder gar verschärfen. Zu diesem Zweck werden die aus gleichstellungspolitischer Perspektive relevanten Befunde aus der Evaluationsforschung nach § 55 und § 6c SGB II sowie aus anderen Forschungsprojekten zur Umsetzung des SGB II zusammengetragen, in einer Gesamtschau dargestellt und im Hinblick auf die Konsequenzen für die Gleichstellung der Geschlechter bewertet. Darüber hinaus werden auch eigene Untersuchungen durchgeführt, um vertiefende Informationen zum Organisationshandeln im Aktivierungsprozess und in Bezug auf die Gründe für mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Zugangs zu und der Auswirkungen von Eingliederungsleistungen zu gewinnen.

Um die Verbreitung und Ausgestaltung gleichstellungspolitischer Strategien zu erfassen, wurde in einem ersten Untersuchungsschritt eine Online-Befragung der Personen durchgeführt, die bei den SGB II-Trägereinheiten für Chancengleichheit, Gleichstellung oder Gender Mainstreaming zuständig sind. Die Befragung diente in erster

Linie dem Ziel, ein Bild vom Ausmaß der *Institutionalisierung* von Gleichstellungspolitik bei den Trägereinheiten zu erhalten, d. h. von der konzeptionellen, organisatorischen und personellen Verankerung des Gleichstellungszieles. Die Ergebnisse dieser Online-Befragung stehen im Zentrum der hier vorliegenden Kurzfassung des Jahresberichtes (vgl. Kapitel 3). Sie liefern erste Erkenntnisse zur Institutionalisierung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming bei den Trägereinheiten und belegen eine breite Heterogenität bei der Umsetzung dieser Ziele. In den folgenden Monaten sollen diese Erkenntnisse durch Fallstudien bei zehn ausgewählten Trägereinheiten vertieft werden. Für Anfang 2009 ist eine Wiederholungsbefragung geplant, um Entwicklungs- und Veränderungsprozesse bei der Institutionalisierung von Gleichstellung abbilden zu können. Dabei sollen darüber hinaus auch Umsetzungserfahrungen und Verbesserungsvorschläge erhoben werden.

Das Projekt hat eine erste geschlechterdifferenzierende Bestandsaufnahme der Situation und der Strukturen im SGB II auf Basis von öffentlich zugänglichen Statistiken und Befragungsergebnissen vorgenommen. Diese ist in Kapitel 2 zusammengefasst. Neben dem Umfang und der Zusammensetzung der Bezieher/innen von Grundsicherungsleistungen nach SGB II wird in diesem Kapitel analysiert, inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Abgangsdynamik, die Erwerbstätigkeit und die Maßnahmeteilnahme festzustellen sind. Dabei wird für die in öffentlich zugänglichen Statistiken vorhandenen geschlechtsdifferenzierten Daten zur Maßnahmeförderung auch geprüft, ob die gesetzlich vorgeschriebene Frauenförderquote erfüllt wurde.

In einem kurzen Resümee (Kapitel 4) werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

Das Projekt möchte an dieser Stelle den Kolleg/inn/en vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), die einige genderrelevante Fragen in ihre Befragung der SGB II-Trägereinheiten mit aufgenommen haben, für die überaus kooperative Zusammenarbeit danken. Unser Dank gilt auch dem BMAS und den Kolleg/inn/en des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), die das Projekt in jeder Hinsicht unterstützen und insbesondere eine enge Forschungsk Kooperation des Gender-Projekts mit den Projekten der Evaluation nach §§ 6c und 55 SGB II ermöglichen.

2 Frauen und Männer im Fokus der SGB II-Statistik - Deskription vorliegender geschlechtsspezifischer Daten

In diesem Kapitel werden *öffentlich verfügbare* Daten der amtlichen Statistik zum SGB II geschlechterdifferenzierend analysiert und vorliegende Befragungsergebnisse über die Wirkungen des SGB II für Männer und Frauen präsentiert. Es soll ein vorläufiges Bild über die Situation und Strukturen im SGB II aus geschlechterdifferenzierender Perspektive gezeichnet werden. Im weiteren Projektverlauf wird dieses hier entwickelte ‚Datengerüst‘ aktualisiert und erweitert. Zum Teil musste für diese erste Auswertung auf ältere und nur unzureichend valide Daten aus dem Jahr 2005 zurückgegriffen werden, da aktuellere geschlechterdifferenzierende Daten nicht vorliegen bzw. auch, um die Entwicklung für 2004 und 2005 nachzeichnen zu können. Für künftige Auswertungen ist jedoch zu erwarten, dass die dann zur Verfügung stehenden Daten in Bezug auf ihre Validität verlässlicher sein werden.²

Das Kapitel besteht aus drei Teilen. Im ersten Abschnitt stehen statistische Informationen zu erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb) im Mittelpunkt. Zunächst wird die Ausgangssituation im Dezember 2004 vor Inkrafttreten des SGB II dargestellt. Soweit dies anhand der verfügbaren Daten möglich ist, werden Veränderungen in der Größe und Zusammensetzung der Gruppe der Transferleistungsempfänger/innen im Übergang zum SGB II dargestellt. Die weiteren Unterabschnitte gehen auf Teilgruppen aus der Gesamtheit der SGB II-Leistungsbezieher/innen ein – nämlich auf die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und auf diejenigen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Im zweiten Abschnitt werden statistische Informationen zur Gruppe der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II geschlechtsspezifisch analysiert. Da zu detaillierteren Strukturmerkmalen keine aktuelleren Daten vorliegen, stützen sich die Ausführungen zu einem großen Teil auf Angaben für das Jahr 2005.³ Im dritten Abschnitt werden verfügbare geschlechtsspezifische Daten zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dargestellt. Das Kapitel schließt mit einem Fazit, in dem erkennbare Trends und daraus ableitbare Forschungsfragen benannt werden.

2.1 Erwerbsfähige Hilfebedürftige

2.1.1 Männer und Frauen im SGB II-Leistungsbezug

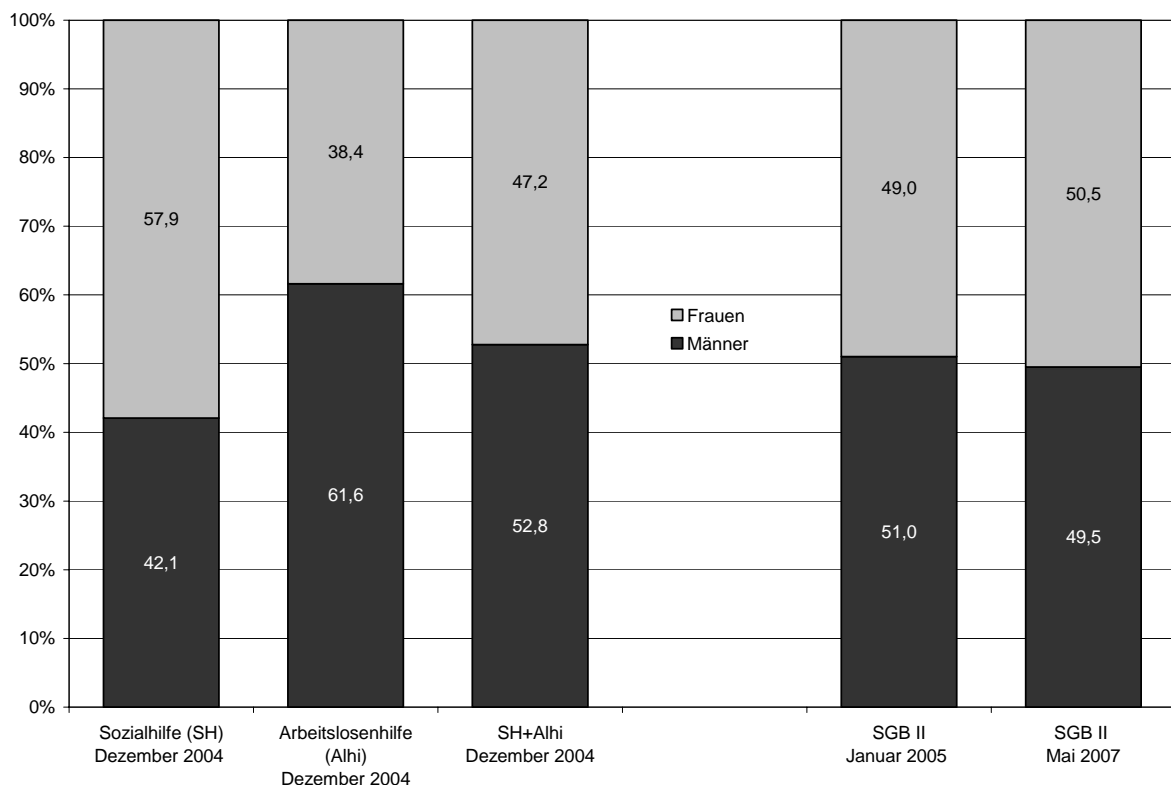
Bekanntlich wurde mit Inkrafttreten des SGB II die bisherige Arbeitslosen- und Sozialhilfe für Erwerbsfähige durch eine einheitliche Grundsicherung für Arbeitsuchende abgelöst. Die Ausgangssituation vor Einführung des SGB II Ende Dezember 2004 stellt sich geschlechterdifferenzierend wie folgt dar: Rund 4,13 Millionen Menschen

² Zur Validität der Daten aus dem Jahr 2005 vgl. auch die methodischen Anmerkungen im Anhang.

³ Vgl. Fußnote 2.

zwischen 15 und 65 Jahren erhielten Sozial- oder Arbeitslosenhilfe.⁴ Davon waren rund 2,18 Millionen Personen männlich und 1,95 Millionen weiblich. Der überwiegende Teil der Frauen bezog Sozialhilfe (1,08 Millionen), der größere Teil der Männer erhielt Arbeitslosenhilfe (1,39 Millionen) (vgl. Tabelle 9 und Tabelle 10 im Anhang).

Abbildung 1: Sozial- und Arbeitslosenhilfebeziehende (Ende 2004) und SGB II-Leistungsbeziehende (2005 und 2007) nach Geschlecht (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2006b; Bundesagentur für Arbeit 2007j und 2007c.

Wird die Zahl der Leistungsempfänger/innen von Arbeitslosen- und Sozialhilfe addiert,⁵ zeigt sich, dass mehr Männer (52,8%) als Frauen (47,2%) im Leistungsbezug von Arbeitslosen- und/oder Sozialhilfe waren.

Zum vorliegenden aktuellen Stand im Mai 2007⁶ waren insgesamt knapp 5,4 Millionen erwerbsfähige Hilfebedürftige gemeldet. Frauen stellten im Mai 2007 mit 2.708.061 Leistungsbeziehenden insgesamt 50,5% aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und waren damit gegenüber den Männern im SGB II leicht in der Überzahl.

⁴ Schätzungen zufolge wäre diese Zahl um etwa 220.000 Doppelzählungen von Arbeitslosenhilfebeziehenden mit aufstockender Sozialhilfe zu bereinigen. Die BA gibt die Gesamtzahl der im Dezember 2004 Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfebeziehenden mit 3,92 Millionen an (Bundesagentur für Arbeit 2005).

⁵ Diese Summenbildung ist nicht exakt, da keine Doppelzählung von Arbeitslosenhilfeempfänger/innen berücksichtigt ist (s. Fußnote 4). Da es sich bei dieser Zahl jedoch nur um eine Schätzung handelt, die nicht geschlechtsspezifisch differenziert wird, wurde diese Ungenauigkeit hier in Kauf genommen.

⁶ Zum Stichtag der hier erhobenen Daten vgl. die methodischen Anmerkungen im Anhang ab S. 51.

In der Gruppe der unter 25-Jährigen ist der Geschlechterunterschied ausgeprägter: Hier sind Frauen mit einem Anteil von 53,4% vertreten. In Ostdeutschland ist diese Differenz mit einem Frauenanteil von 51,9% jedoch geringer ausgeprägt. Ein differenzierender Blick auf Ost- und Westdeutschland zeigt überdies, dass Frauen unter den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Ostdeutschland mit 48,9% zu einem etwas geringeren Anteil vertreten waren als in Westdeutschland, wo sie mit 51,4% die knappe Mehrheit der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen stellten (Bundesagentur für Arbeit 2007c).

Die rund 5,4 Millionen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen verteilten sich im Mai 2007 auf knapp 3,8 Millionen Bedarfsgemeinschaften. Mehr als die Hälfte (51,9%) der Bedarfsgemeinschaften sind Single-Haushalte (Bundesagentur für Arbeit 2007c). Analysen mit der Querschnittserhebung⁷ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass deutlich mehr Männer als Frauen im SGB II allein stehend sind: Unter den Männern im SGB II sind nach dieser Befragung 38% allein stehend, während es in der Gruppe der Frauen nur 18% sind (vgl. Achatz 2007: 9).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die in den zuvor getrennten Leistungssystemen bestehenden stark ungleichen Geschlechteranteile durch die Zusammenlegung beider Systeme nivelliert wurden. Im neuen Hilfesystem SGB II sind beide Geschlechter zu ungefähr gleichen Anteilen vertreten. Etwas ausgeprägtere Geschlechterdifferenzen bestehen weiter bei jungen eHb. Was mit der Darstellung dieser Zahlen nicht sichtbar wird, sind die Veränderungen in der Zusammensetzung der Gruppe der Frauen: Einerseits sind viele vormals Arbeitslosenhilfe beziehende Frauen aufgrund der Anrechnung von Partnereinkommen im neuen Hilfesystem nicht leistungsberechtigt. Andererseits können Partnerinnen von früheren Arbeitslosenhilfebeziehern, die zuvor nicht als Transferleistungsempfängerinnen registriert waren, nunmehr als Hilfebedürftige im SGB II erscheinen, weil sie im neuen System Teil einer Bedarfsgemeinschaft sind. Zum quantitativen Umfang beider Sachverhalte fehlen bislang jedoch aussagekräftige Daten (vgl. Bundesregierung 2006: 14; 23).

2.1.2 Erwerbsfähige Hilfebedürftige in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern

Eine Auswertung auf Basis des administrativen Panels des IAB⁸ verfolgt die Frage nach der Dynamik der Bedarfsgemeinschaften im SGB II für die Jahre 2005 und 2006. Es zeigen sich Unterschiede im Abgangsprozess, wenn die Bedarfsgemeinschaften nach der Existenz von Kindern unterschieden werden. Am kürzesten ist die Bezugsdauer von Alg II bei Paaren ohne Kinder. Nach 21 Monaten sind nur noch

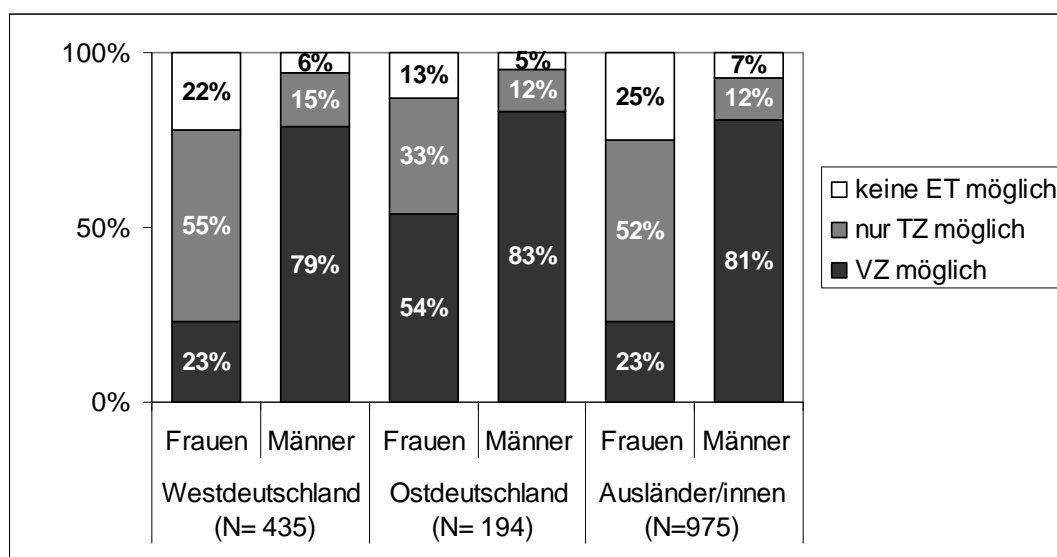
⁷ Grundlage der Hauptbefragung der Querschnittserhebung sind rund 20.000 Interviews mit Personen, die im Januar 2005 Arbeitslosengeld II bezogen haben, und mit Arbeitslosenhilfeempfänger/innen von Dezember 2004. Die Erhebung ist für ausgewählte 266 Kreise und kreisfreie Städte repräsentativ.

⁸ Das administrative Panel basiert auf Daten der BA-Statistik aus 255 Kreisen, für die vollständige Meldungen für die Jahre 2005 und 2006 vorliegen. Die Ergebnisse wurden auf Gesamtdeutschland hochgerechnet.

32% von ihnen im SGB II-Leistungsbezug. Allein Erziehende hingegen haben die geringsten Ausstiegchancen – 55% sind nach 21 Monaten noch im Leistungsbezug (vgl. Graf 2007: 4). Hierbei handelt es sich weit überwiegend um Frauen: Im Mai 2007 waren 94,3% der allein Erziehenden im SGB II-Bezug weiblich. Damit ist der Frauenanteil unter den allein erziehenden SGB II-Leistungsbeziehenden deutlich höher als in der Gesamtbevölkerung (87% - vgl. Statistisches Bundesamt 2006a). In Deutschland sind 12,4% aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen allein Erziehende. In Ostdeutschland ist der Anteil allein Erziehender mit 10,4% um 3 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland (13,4% - vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007c).

Die hohe Verbleibsrate unter den allein Erziehenden und der Unterschied in den Verbleibsraten zwischen Paaren mit und ohne Kinder/n deuten darauf hin, dass Kinderbetreuungsverpflichtungen ein besonderes Hemmnis bei der Überwindung von Hilfebedürftigkeit darstellen. In der Querschnittsbefragung wurde gefragt, in welchem Umfang sich Personen mit Kindern bis zu 14 Jahren in Abhängigkeit von der Betreuungssituation in der Lage sehen, einer Beschäftigung nachzugehen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Beschäftigungsmöglichkeiten von Personen mit Kindern im Alter bis zu 14 Jahren in Abhängigkeit von der Betreuungssituation nach Geschlecht, Nationalität und Region



Quelle: Achatz 2007: 11.

Die Ergebnisse zeigen, dass der realisierbare Beschäftigungsumfang für Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben deutlich eingeschränkt ist und diese Einschränkungen vor allem Frauen betreffen. Unabhängig von Region oder Nationalität sehen rund 80% der Männer mit Kindern unter 14 Jahren für sich die Möglichkeit, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen. Dieses Ergebnis verdeutlicht die geschlechtstypische Aufgabenzuweisung, nach der Kinderbetreuungsaufgaben weit überwiegend in den Aufgabenbereich von Frauen fallen. Insofern sind Kinderbetreuungsverpflichtungen insbesondere für Frauen ein Hemmnis zur Arbeitsmarktintegration. Während

sich die Daten westdeutscher und ausländischer Frauen kaum unterscheiden, zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Nur 23% der befragten westdeutschen Frauen halten unter den gegebenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Vollzeittätigkeit für möglich. In Ostdeutschland hingegen ist mehr als jede zweite Frau (54%) der Auffassung, einer Vollzeittätigkeit nachgehen zu können (vgl. Achatz 2007: 11).

2.1.3 Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

Die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die parallel zum Bezug von Alg II einer Erwerbstätigkeit nachgehen, hat seit Einführung des SGB II rapide und kontinuierlich zugenommen. Waren im Januar 2005 14,7% aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt, so waren es im Oktober 2006 bereits 20,9% – also mehr als jede/r fünfte. Von den insgesamt rund 5,3 Millionen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen waren im Herbst 2006 1.117.383 Personen sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt.⁹ Diese Entwicklung sollte jedoch nicht zu dem Schluss verleiten, dass seit Einführung des SGB II arbeitslose Alg II-Beziehende sehr zahlreich in geringfügige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gelangt sind. Denn bislang liegen keine Erkenntnisse darüber vor, zu welchem Anteil vormals nicht beschäftigte erwerbsfähige Hilfebedürftige eine Erwerbstätigkeit begonnen haben, ohne die Hilfebedürftigkeit zu überwinden, bzw. bereits Erwerbstätige aufstockende Leistungen beantragt haben.

Geschlechtsspezifisch betrachtet war im Oktober 2006 in etwa jede zehnte weibliche eHb sozialversicherungspflichtig beschäftigt, der Anteil unter den männlichen eHb war mit 11,7% etwas höher. Weitere 10,5% der weiblichen eHb gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach, unter den männlichen eHb war dieser Anteil hingegen etwas geringer (8,7%).

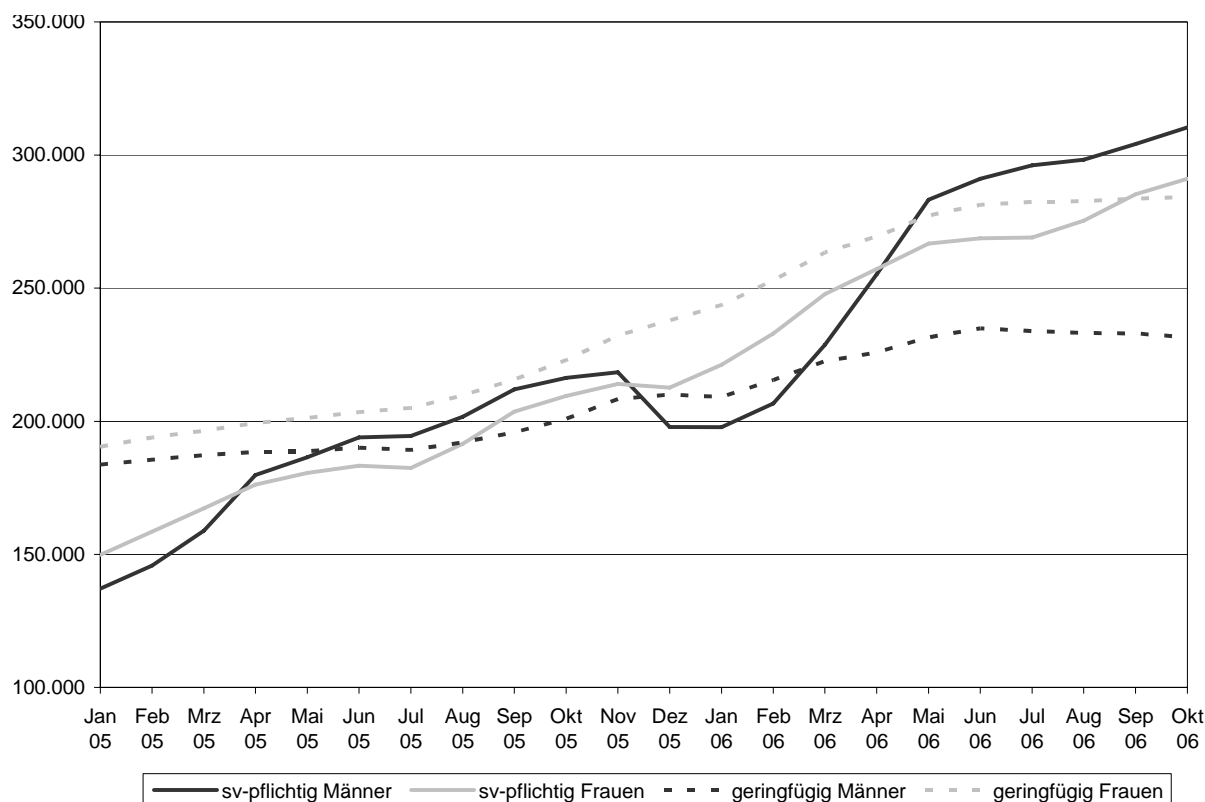
Der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten eHb lag bei 48,4%. In der Gruppe der ausschließlich geringfügig beschäftigten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen lag der Frauenanteil mit 55,1% erwartungsgemäß höher. Gemessen an dem Anteil weiblicher eHb im SGB II von 50,2% (Oktober 2006), waren Frauen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung unterproportional und in geringfügiger Beschäftigung überproportional zu ihrem Anteil an den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen vertreten.

Abbildung 3 verdeutlicht, dass sich im Rahmen des Zuwachses erwerbstätiger Alg II-Beziehender die ‚Geschlechterschere‘ immer weiter öffnet: Zu fast vier Fünfteln sind die männlichen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die zwischen Januar 2005 und Oktober 2006 zur Gruppe der erwerbstätigen Alg II-Beziehenden hinzukamen, sozialversicherungspflichtig beschäftigt, nur bei einem Fünftel handelte es sich um gering-

⁹ Aufgrund der gesetzlichen Änderungen der Freibetragsgrenzen zum 1.10.2005 wurde die Datenermittlung umgestellt. Die Daten der im Folgenden dargestellten Zeitreihe (s. Abbildung 3) sind jedoch mit derselben Datenermittlungsmethode erhoben worden.

fällig Beschäftigte. Obwohl auch unter den weiblichen erwerbstätigen eHb die Mehrzahl des Zuwachses auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entfiel, spielen Minijobs hier mit knapp 40% eine deutlich größere Rolle (vgl. Tabelle 11 im Anhang).

Abbildung 3: Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger nach Geschlecht von Januar 2005 bis Oktober 2006



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2007d, eigene Darstellung.

2.2 Arbeitslose im Rechtskreis SGB II

Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende hatte sich die Arbeitslosigkeit zunächst erheblich erhöht. Zum einen wurden ehemalige Sozialhilfeempfänger/innen in stärkerem Maße als vorher als Arbeitslose erfasst.¹⁰ Zum anderen werden nunmehr auch nicht oder nur geringfügig erwerbstätige Angehörige von ehemals Arbeitslosenhilfe Beziehenden als Arbeitslose gezählt, sofern sie nicht aufgrund von Schulbesuch, Pflegetätigkeit o. ä. von der Verfügbarkeit ausgenommen sind. Nach Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit entfiel ein großer Teil (68%) des dadurch bedingten Anstiegs der Arbeitslosigkeit auf Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2005: 10).

Die Analyse der Gruppe der Arbeitslosen im SGB II zeigt, dass bereits die Ausgangsbedingungen zwischen Männern und Frauen deutliche Unterschiede aufwei-

¹⁰ In der Sozialhilfe waren nur ca. 50% der Personen im erwerbsfähigen Alter als Arbeitslose registriert (Bundesagentur für Arbeit 2005: 9).

sen. Erwerbsfähige Hilfebedürftige Frauen sind deutlich seltener als Männer arbeitslos gemeldet. Insgesamt gilt im Mai 2007 nicht einmal jede/r zweite erwerbsfähige Hilfebedürftige als arbeitslos (47,9%).¹¹ Geschlechtsspezifisch betrachtet sind 51,2% der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen Männer arbeitslos, aber nur 44,6% der weiblichen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Bundesagentur für Arbeit 2007c und g). Vor allem die Freistellung aufgrund von erzieherischen und pflegerischen Aufgaben dürfte die geschlechtsspezifischen Unterschiede erklären.

Die Arbeitslosenquote von Frauen lag – genau wie die der Männer – im Jahresdurchschnitt 2006 bei 12%. Der deutlich größere Anteil der Arbeitslosen in Deutschland befindet sich im Rechtskreis des SGB II, dies gilt für beide Geschlechter. Der Anteil der weiblichen SGB II-Arbeitslosen an allen weiblichen Arbeitslosen ist im Jahresdurchschnitt 2006 jedoch mit 60% geringer als bei den Männern (65,6%) (Bundesagentur für Arbeit 2007e). Eine mögliche Ursache für die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Verteilung könnte vor allem in Westdeutschland in dem Umstand begründet sein, dass Frauen aufgrund der Anrechnung von Partnereinkommen vermutlich häufiger aus dem Leistungsbezug herausgefallen sind als Männer (vgl. Betzelt 2007: 299; Rostock u. a. 2007: 310, 316) und sich dann auch nicht mehr arbeitslos oder arbeitsuchend melden, obwohl sie prinzipiell an einer Arbeitsaufnahme interessiert sind.

Weitere Informationen zu geschlechtsspezifischen Strukturmerkmalen von Arbeitslosen im SGB II finden sich im derzeitigen Standardangebot der BA-Statistik nicht. Im Folgenden werden Daten eines Sonderberichtes vorgestellt, der jahresdurchschnittliche Bestände für das Jahr 2005 ausweist (vgl. Noll u. a. 2006).¹² Hier wird nach vielen Strukturmerkmalen wie etwa Alter, gesundheitliche Einschränkung sowie Schul- und Berufsausbildung in den Kategorien Geschlecht und Region unterschieden. Die folgende Darstellung konzentriert sich ausschließlich auf auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede. Ganz allgemein lässt sich über alle ausgewiesenen Merkmale hinweg feststellen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Ostdeutschland meist weniger ausgeprägt sind als in Westdeutschland.

Bezogen auf ‚gesundheitliche Einschränkungen‘ bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Knapp 23% der arbeitslosen Männer gelten als Personen mit gesundheitlicher Einschränkung, ohne jedoch den Status ‚schwerbehindert‘

¹¹ Aus der Grundgesamtheit der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zählen folgende Personengruppen *nicht* als arbeitslos: Teilnehmer/innen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 15 Wochenarbeitsstunden, allein erziehende eHb bzw. ein/e eHb im Mehrpersonenhaushalt mit Kindern unter drei Jahren (indirekt geschlossen, da keine gesetzliche Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme besteht), erwerbsfähige Hilfebedürftige, die wegen notwendiger Erziehungsaufgaben von Kindern im Alter bis zu 15 Jahren in begründeten Ausnahmefällen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, erwerbsfähige Hilfebedürftige, die wegen Pflegeaufgaben dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, Personen, die eine Ausbildung suchen, Personen, die eine berufs- oder allgemeinbildende Schule besuchen, länger arbeitsunfähig erkrankte erwerbsfähige Hilfebedürftige, erwerbsfähige Hilfebedürftige ab 58 Jahren, die vom § 65 Abs. 4 SGB II Gebrauch machen und dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.

¹² Zur Validität der Daten aus dem Jahr 2005 vgl. auch die methodischen Anmerkungen im Anhang ab S. 51.

inne zu haben. Unter den Frauen ist dieser Anteil mit knapp 17% deutlich geringer (Noll u. a. 2006: 36ff.). Unter den SGB II-Arbeitslosen zeigt sich eine unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung beim Merkmal Berufs- und Schulausbildung, die in vielen Punkten das gesamtgesellschaftliche Bild widerspiegelt (vgl. Bothfeld u. a. 2005). Arbeitslose Frauen im Rechtskreis SGB II verfügen seltener über eine betriebliche Ausbildung, haben aber häufiger Ausbildungen in Berufsfachschulen absolviert. Zudem zeigt sich ein Unterschied bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung: 52,3% der arbeitslosen Frauen im SGB II sind gering qualifiziert, während es bei den Männern nur 48,4% sind. Diese Unterschiede gehen vor allem auf die westdeutschen Werte zurück, während die Qualifikationsstruktur bei männlichen und weiblichen eHb in Ostdeutschland nahezu identisch ist. Beim Merkmal Schulabschluss zeigt sich, dass etwas mehr arbeitslose Frauen als Männer in Westdeutschland über keinen Schulabschluss verfügen. Eine weitere Ausdifferenzierung dieses Merkmals nach Altersklassen liegt nicht vor. Hier wäre z. B. von Interesse, in welchem Anteil es sich bei den weiblichen Arbeitslosen ohne Schulabschluss eher um jüngere bzw. ältere Personen handelt. Auffällig ist zudem, dass der Anteil der eHb, die nur einen Hauptschulabschluss haben, unter Männern erheblich höher ist als unter Frauen. In der Gruppe der Berufsrückkehrer/innen sind erwartungsgemäß fast ausschließlich Frauen zu finden. Auffällig ist jedoch der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland. In Westdeutschland sind nur 6,2% der arbeitslosen Frauen im Rechtskreis SGB II Berufsrückkehrerinnen – in Ostdeutschland sind es hingegen 10,6% (vgl. Noll u. a. 2006: 36ff.).

Wurde bisher v. a. die Struktur der Arbeitslosigkeit im SGB II geschlechtsspezifisch analysiert, so wird im Folgenden anhand von Jahresdurchschnittszahlen für das Jahr 2005 und 2006 der Blick auf die Dynamik der Arbeitslosigkeit gerichtet. In Bezug auf die Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass im Jahresdurchschnitt 2005 westdeutsche arbeitslose Frauen im SGB II deutlich seltener als Männer ein Jahr oder länger arbeitslos sind: Die Hälfte der männlichen Arbeitslosen im SGB II sind langzeitarbeitslos, während es unter den arbeitslosen Frauen nur etwa ein Drittel sind.¹³ In Ostdeutschland lassen sich demgegenüber kaum geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen: Rund die Hälfte der Arbeitslosen sind hier ein Jahr oder länger arbeitslos – unter den Frauen anteilig etwas mehr als unter den Männern. Auffallend ist jedoch, dass ostdeutsche Frauen zu einem Drittel extrem lange Arbeitslosigkeitsdauern (> 24 Monate) aufweisen, während dies ‚nur‘ auf 18% der westdeutschen Frauen und auf ca. 29% der Männer in Ost- und Westdeutschland zutrifft (vgl. Tabelle 12 im Anhang).

¹³ Hier dürfte sich der bereits erläuterte Fakt niederschlagen, dass durch die Einführung des SGB II mehr vordem nicht als Arbeitslose registrierte Frauen als Männer in das SGB II-Leistungsbezug übergangen. Diese Frauen können im Jahr 2005 noch nicht zu den statistisch erfassten Langzeitarbeitslosen zählen, gleichwohl länger als 12 Monate ohne Erwerbstätigkeit sein.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich demgegenüber bei einem Blick auf Jahresdurchschnittszahlen 2006 zu den Abgangsgründen aus dem SGB II (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Abgang aus Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II nach Abgangsgrund, Region und Geschlecht, Jahreszahlen 2006

	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Abgang insgesamt	2.142.651	1.575.479	1.385.822	991.819	756.829	583.660
- Anteile in % -						
davon in						
Erwerbstätigkeit	41,3	31,2	38,3	26,9	46,7	38,6
<i>dar. durch Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag¹⁴</i>	51,5	57,3	47,6	49,4	57,4	66,6
Ausbildung	14,9	14,2	15,0	13,9	14,8	14,8
Nichterwerbstätigkeit	24,8	30,9	25,8	31,5	22,9	29,8
<i>dar. durch Arbeitsunfähigkeit</i>	63,4	66,7	60,4	60,9	69,7	77,1
<i>dar. durch Nichterneuerung der Meldung</i>	7,5	6,2	9,2	8,2	4,1	2,5
<i>dar. durch fehlende Verfügbarkeit/Mitwirkung</i>	14,4	10,1	15,9	12,7	11,3	5,5
sonstige Gründe/ ohne Nachweis	19,0	23,7	20,9	27,7	15,6	7,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2007e, eigene Darstellung und Berechnung.

Während die Abgänge bei den Männern zu gut 41% in Erwerbstätigkeit erfolgten, waren es bei den Frauen nur rund 31%. Diese Differenz ist in Westdeutschland noch deutlicher ausgeprägt. Gemessen ausschließlich an den Abgängen in Erwerbstätigkeit, erfolgten für Frauen anteilig mehr Abgänge durch Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag (57,3%) als in der Gruppe der Männer (51,5%).¹⁴ Nach dem Übergang in Erwerbstätigkeit ist der quantitativ bedeutsamste Abgangsgrund der Abgang in Nichterwerbstätigkeit – etwa jeder vierte männliche Arbeitslose geht in Nichterwerbstätigkeit ab. Unter westdeutschen Frauen ist dies mit 31,5% sogar der häufigste Abgangsgrund. Bei den Frauen ist der Anteil der Abgänge in Nichterwerbstätigkeit höher als unter den Männern. Bei der weiteren Ausdifferenzierung dieser Kategorie fällt auf, dass Frauen seltener als Männer durch fehlende Verfügbarkeit bzw. Mitwirkung in Nichterwerbstätigkeit abgehen. In Ostdeutschland ist Arbeitsunfähigkeit ein deutlich häufigerer Abgangsgrund als in Westdeutschland. Dies gilt insbesondere für

¹⁴ In ihren Hinweisen zur Interpretation der Arbeitsmarktdaten führt die BA aus: „Bei der Aufbereitung der Abgangsdaten ist in den vergangenen Monaten ein Fehler aufgetreten. [...] Allerdings war die Teilgröße ‚Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag‘ der Abgänge in Erwerbstätigkeit ‚erheblich überhöht‘, die meisten dieser Abgänge hätten als ‚selbst gesucht‘ gezählt werden müssen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2007i)

weibliche Arbeitslose – drei von vier Abgängen in Nichterwerbstätigkeit sind auf Arbeitsunfähigkeit zurückzuführen.¹⁵

2.3 SGB II-Leistungsbezieher/innen in der aktiven Arbeitsmarktförderung

Bezogen auf den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente liegen mit Ausnahme der beiden SGB II-spezifischen Instrumente Arbeitsgelegenheiten und Einstiegsgeld keine aktuellen öffentlich zugänglichen geschlechtsspezifisch differenzierten Daten für den Rechtskreis SGB II vor.¹⁶

Alternativ können die so genannten Eingliederungsbilanzen einen Gesamtüberblick zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente einschließlich einer Geschlechterdifferenzierung liefern. Allerdings sind sie bislang nur für das Jahr 2005 veröffentlicht.¹⁷ Tabelle 2 weist die Frauenanteile in ausgewählten aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumenten aus und setzt diese Anteile in das Verhältnis zur alten und neuen Förderquote. Die *alte Förderquote*, die bis zur Einführung des Job-AQTIV-Gesetzes im Januar 2002 galt, bezog sich auf den *Frauenanteil an allen Arbeitslosen*. Die *neue Frauenförderquote* berücksichtigt demgegenüber zusätzlich auch die Arbeitslosenquote. Ein erster Blick auf Tabelle 2 macht deutlich, dass im Jahr 2005 die neue Quote zu geringeren Zielförderanteilen führte als die alte Quote. Für Deutschland läge die alte Quote bei 44,2%. Die neue Berechnungsformel hingegen kommt nur auf einen Frauenförderanteil von 41,5%. In Westdeutschland lag die neue Zielförderquote 2005 um 2,6 Prozentpunkte unter der alten (41,1% statt 43,7%); in Ostdeutschland sogar um 3,4 Prozentpunkte (41,8% statt 45,2%).

Bezogen auf den Frauenanteil an den Arbeitslosen (alte Frauenförderquote) waren Frauen sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland im Jahre 2005 bei den arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten zum Teil deutlich unterrepräsentiert. Ausnahmen waren lediglich die Arbeitsgelegenheiten und Eignungsfeststellung/ Trainingsmaßnahmen in Ostdeutschland. Auch die neue (niedrigere) Zielförderquote wurde bezogen auf die gesamten Maßnahmen in Westdeutschland um 4,6 Prozentpunkte verfehlt, in Ostdeutschland jedoch leicht überschritten (+2,3 Prozentpunkte).

¹⁵ In dieser Kategorie werden auch kurzzeitig Erkrankte erfasst, d. h. mit dem ersten Tag einer Krankmeldung werden Abgänge in dieser Kategorie verbucht.

¹⁶ Im Online-Statistik-Angebot der BA werden in der Kategorie Förderung zu 14 Themen Daten präsentiert. Wenn die Angaben geschlechtsspezifisch ausgewiesen werden, fehlt die Differenzierung nach Rechtskreis SGB II und SGB III. Erfolgt die Differenzierung nach Rechtskreis, fehlt der geschlechtsspezifische Ausweis. Der Gender-Report der BA (Bundesagentur für Arbeit 2007a) weist geschlechtsspezifische Daten aus, trennt jedoch nicht zwischen den Rechtskreisen.

¹⁷ Zur Validität der Daten aus dem Jahr 2005 vgl. auch die methodischen Anmerkungen im Anhang ab S. 51.

Tabelle 2: Frauenanteile in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Verhältnis zur alten und neuen Frauenförderquote im Jahr 2005

	Frauenanteil in %	Differenz zum An- teil an allen Ar- beitslosen (alte Förderquote)	Differenz zum Ziel- förderanteil (neue Förderquote)
Deutschland		(2005: 44,2%)	(2005: 41,5%)
Eignungsfeststellung/ Trainingsmaßnahmen	41,3	-2,9	-0,2
Berufliche Weiterbildung	39,0	-5,2	-2,5
Beauftragung Dritter mit der Ver- mittlung	42,5	-1,7	1
Eingliederungszuschüsse	32,1	-12,1	-9,4
Einstiegsgeld	30,5	-13,7	-11
Arbeitsbeschaffungsmaßnah- men	38,8	-5,4	-2,7
Arbeitsgelegenheiten	40,1	-4,1	-1,4
Maßnahmen insgesamt	40,3	-3,9	-1,2
Westdeutschland		(2005: 43,7%)	(2005: 41,1%)
Eignungsfeststellung/ Trainingsmaßnahmen	38,9	-4,8	-2,2
Berufliche Weiterbildung	39,2	-4,5	-1,9
Beauftragung Dritter mit der Ver- mittlung	42,4	-1,3	1,3
Eingliederungszuschüsse	25,5	-18,2	-15,6
Einstiegsgeld	27,5	-16,2	-13,6
Arbeitsbeschaffungsmaßnah- men	31,6	-12,1	-9,5
Arbeitsgelegenheiten	34,4	-9,3	-6,7
Maßnahmen insgesamt	36,5	-7,2	-4,6
Ostdeutschland		(2005: 45,2%)	(2005: 41,8%)
Eignungsfeststellung/ Trainingsmaßnahmen	45,6	0,4	3,8
Berufliche Weiterbildung	38,7	-6,5	-3,1
Beauftragung Dritter mit der Ver- mittlung	42,5	-2,7	0,7
Eingliederungszuschüsse	40,7	-4,5	-1,1
Einstiegsgeld	35,4	-9,8	-6,4
Arbeitsbeschaffungsmaßnah- men	40,1	-5,1	-1,7
Arbeitsgelegenheiten	45,7	0,5	3,9
Maßnahmen insgesamt	44,1	-1,1	2,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2007f., eigene Darstellung und z. T. eigene Berechnung.

Auch ein detaillierter Blick auf einzelne Maßnahmen zeigt, dass die neue Zielförderquote in Westdeutschland mit Ausnahme der Beauftragung Dritter zur Vermittlung in

keiner Maßnahmeart erreicht wurde. Besonders hohe Abweichungen des tatsächlich realisierten Förderanteils von der Zielquote waren bei Eingliederungszuschüssen, Einstiegsgeld, ABM und Arbeitsgelegenheiten erkennbar. In Ostdeutschland resultierte die Überschreitung der neuen Zielförderquote um 2,3 Prozentpunkte vor allem daraus, dass die Frauenanteile bei Arbeitsgelegenheiten (+3,9), Trainingsmaßnahmen (+3,8) und bei der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (+0,7) über dem neuen Zielförderanteil lagen.

Betrachtet man die verschiedenen Maßnahmen im Hinblick auf die Zielsetzung, die mit dem Einsatz der Instrumente verfolgt wird, ist Folgendes auffällig: Die Maßnahmen Eingliederungszuschuss¹⁸ und Einstiegsgeld, die unmittelbar auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt abzielen, wiesen mit 32,1% bei Eingliederungszuschüssen bzw. 30,5% beim Einstiegsgeld besonders niedrige Frauenanteile auf. In Westdeutschland lagen die Frauenanteile bei diesen Maßnahmen sogar nur bei 25,5 bzw. 27,5% und damit um 15,6 bzw. 13,6 Prozentpunkte unter der neuen Zielförderquote.

Betzelt (2007: 301ff.) hat auf Basis der vorliegenden Eingliederungsbilanzen für 2005 eigene Berechnungen zu ausgewählten Zielgruppen erstellt (vgl. auch Tabelle 13 im Anhang). Geschlechtsspezifisch auffällige Befunde zeigen sich vor allem bei der Gruppe der gering Qualifizierten. Während im jahresdurchschnittlichen Bestand 2005 unter allen arbeitslosen Frauen im SGB II 52,2% ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren, stammten unter den Geförderten nur 40,3% aus diesem Personenkreis. Damit waren Frauen in der Förderung hier um knapp 12 Prozentpunkte deutlich unterrepräsentiert. Zum Vergleich: Auch bei der Gesamtbetrachtung von Frauen und Männern zeigt sich für diese Personengruppe eine klare Unterrepräsentanz, hier lag sie mit 7 Prozentpunkten jedoch deutlich niedriger. Die Zielgruppe älterer Frauen über 50 Jahren war bei der Förderung im Vergleich zum Bestand um rund 5 Prozentpunkte und weibliche Langzeitarbeitslose um rund 4 Prozentpunkte unterrepräsentiert. Bei der Betrachtung von Männern und Frauen insgesamt lag die Unterrepräsentanz dieser Personengruppen mit -4,9 Prozentpunkten (Ältere über 50 Jahre) und -8,7 Prozentpunkten (Langzeitarbeitslose) allerdings deutlich höher. Schwerbehinderte Frauen und Berufsrückkehrerinnen wurden etwa entsprechend ihrem Anteil an allen Arbeitslosen gefördert (-0,6 Prozentpunkte und + 0,6 Prozentpunkte).

Regionaldifferenzierende Berechnungen verdeutlichen, dass die geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz weiblicher gering qualifizierter Arbeitsloser vor allem Westdeutschland betraf. Fast zwei Drittel aller arbeitslosen Frauen in Westdeutschland waren gering qualifiziert (63,2%), aber unter den geförderten Frauen stellten sie nur gut die Hälfte (54,7%). In Ostdeutschland war hingegen nur etwa ein Drittel der ar-

¹⁸ 2001 lag der Anteil der mit Eingliederungszuschuss geförderten Frauen noch bei 43% (Bernhard u. a. 2007: 4). Hier wird angesprochen, dass dies z. T. daran liegen könnte, dass ab 2004 Eingliederungszuschüsse bei Einarbeitung keine Pflichtleistung mehr für die meist weiblichen Berufsrückkehrerinnen sind. „Letztlich ist die Gruppe der Berufsrückkehrerinnen jedoch zu klein, um die gesunkenen Förderchancen von Frauen allein damit erklären zu können.“ (ebd.)

beitslosen Frauen im Jahresdurchschnittsbestand 2005 gering qualifiziert (32,2%). Allerdings waren sie mit 27,9% unter den geförderten Frauen ebenfalls leicht unterrepräsentiert (vgl. Betzelt 2007: 302).

Für die beiden SGB II-spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Arbeitsgelegenheit und Einstiegsgeld liegen mit den Jahresdurchschnittsdaten 2006 jeweils aktuellere Daten vor. Während das Einstiegsgeld bisher eine eher untergeordnete Bedeutung im arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium des SGB II hat, stellen Arbeitsgelegenheiten bislang das quantitativ bedeutsamste Instrument dar.

Der Frauenanteil in Arbeitsgelegenheiten ist im Vergleich zu den vorliegenden Daten für das Jahr 2005 dabei fast konstant geblieben bzw. leicht gesunken. Nur 39% der Teilnehmer/innen, die eine Arbeitsgelegenheit begonnen haben, waren Frauen. Dabei lag der Frauenanteil in Ostdeutschland mit 45% deutlich höher als der in Westdeutschland (35%) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b: 12). Im Vergleich mit dem Anteil am Jahresdurchschnittsbestand 2006 aller Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II mit einem Frauenanteil von 45% waren Frauen mit 41% im *Bestand* von Teilnehmer/innen in Arbeitsgelegenheiten klar unterrepräsentiert. Dies gilt jedoch nur in Westdeutschland, denn in Ostdeutschland lag der Frauenanteil im Teilnehmer/innen-Bestand der Arbeitsgelegenheiten mit 46% darüber.

Beim Einstiegsgeld sind Frauen sowohl in der Förderung der abhängigen Beschäftigung als auch in der Gründungsförderung geringer vertreten als Männer. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind dabei bei der Gründungsförderung deutlicher ausgeprägt. Nur knapp ein Drittel der geförderten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sind Frauen. Ein differenzierter Blick auf West- bzw. Ostdeutschland zeigt unterschiedliche geschlechtsspezifische Charakteristika. Während Frauen in Westdeutschland in beiden Fördervarianten etwa ein Drittel des geförderten Personenkreises stellen, werden in Ostdeutschland mehr Frauen als Männer in der Kombi-lohnvariante gefördert. In der Gründungsförderung sind jedoch auch hier nur etwa ein Drittel der Geförderten Frauen (vgl. Tabelle 14 im Anhang).

2.4 Fazit

In diesem Kapitel wurden die wichtigsten Erkenntnisse aus der geschlechtsspezifischen Datenanalyse *öffentlich verfügbarer* Daten der amtlichen Statistik vorgestellt. Diese beruhen derzeit vor allem auf Angaben aus den ARGEn, während Daten zur Situation bei zugelassenen kommunalen Trägern derzeit nur teilweise vorliegen; insbesondere die Daten zu Arbeitslosen (vgl. 2.2) und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten im SGB II (vgl. 2.3) beziehen sich auf 370 Kreise und kreisfreie Städte ohne zugelassene kommunale Träger. Aus Geschlechterperspektive lassen sich zusammenfassend folgende wichtige Ergebnisse bzw. Trends feststellen:

- **Umfang und Angebot geschlechterdifferenzierender Daten bislang unzureichend**

Die in dieser Datenanalyse dargestellten Erkenntnisse basieren ausschließlich auf öffentlich zugänglichen Informationen und Auswertungen der amtlichen Statistik. Implizit, und an einigen Stellen im Text auch explizit angesprochen, zeigen sich damit auch die Lücken im bisherigen öffentlich verfügbaren Datenangebot. Ohne auf einzelne derzeit bestehende Datenlücken im Detail eingehen zu wollen, seien nur beispielhaft einige für eine gendersensible Analyse wichtige Daten genannt, die in den öffentlich zugänglichen tabellarischen Übersichten der amtlichen Statistik nicht ausgewiesen werden. Dies betrifft z. B. Arbeitslose, die aufgrund des § 10 SGB II wegen Kinderbetreuung von der Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme ausgenommen sind, oder die Anzahl der wegen mangelnder Bedürftigkeit abgelehnter Anträge auf Arbeitslosengeld II (vgl. Bundesregierung 2006: 14; 23) bzw. geschlechterdifferenzierende Förderstatistiken nach Rechtskreisen (vgl. dazu auch Betzelt 2007: 303f.; Lenhart 2007a: 21; Bundesregierung 2006: 7).

- **Kinderbetreuung – ein geschlechtsspezifisches Hindernis bei der Überwindung der Hilfebedürftigkeit**

Frauen geben häufiger als Männer an, dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderbetreuungspflichten nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen zu können. Dementsprechend stellt diese Verpflichtung ein geschlechtsspezifisches Hindernis bei der Überwindung der Hilfebedürftigkeit dar. Ein besonderes Augenmerk im Forschungsprozess muss daher auf das Organisationshandeln bezüglich der Unterstützung bei der Kinderbetreuung gerichtet werden. Bisher gibt es keine einheitliche statistische Erfassung der Leistungen nach § 16 Absatz 2 Satz 2 SGB II. Im Rahmen der eigenen Fallstudien bei Trägereinheiten wird das Thema Kinderbetreuung besondere Berücksichtigung finden. Hier wird beispielsweise zu fragen sein, wie die Erbringung dieser Leistung vom Leistungsablauf her organisiert ist. Wie gestalten sich die Schnittstellen zwischen der Beratungsleistung in den SGB II-Trägereinheiten einerseits und der vermutlich weit überwiegend in kommunaler Trägerschaft verbliebenen Dienstleistungen für die tatsächliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung andererseits?

- **Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger steigt – Frauen immer mehr in Minijobs**

Die Zahl der Hilfebedürftigen, die erwerbstätig sind, hat deutlich und kontinuierlich zugenommen. Mit dieser Zunahme hat sich zugleich die Geschlechterschere hinsichtlich der Beschäftigungsformen zunehmend geöffnet: Im Januar 2005 übten Frauen und Männer im Alg II-Bezug zu etwa gleichen Anteilen eine geringfügige Beschäftigung aus und mehr Frauen als Männer waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Oktober 2006 hingegen hatte sich die Situation deutlich verändert: Unter den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen waren es absolut und anteilig im Verhältnis zu allen eHb betrachtet mehr Frauen als Männer, die einen Minijob

ausübten, und mehr Männer als Frauen, die in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen tätig waren. Für unsere Fragestellung ist in diesem Zusammenhang von Interesse, ob und in welchem Umfang die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation für die Bezieher/innen ergänzender Leistungen auf Vermittlungsprozesse bzw. auf Anpassungen in Arbeitsangebot und -nachfrage zurückzuführen ist und ob bei den Trägereinheiten der Grundsicherung gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden, dieser Segregation durch eine gendersensible Vermittlung und Betreuung entgegenzuwirken.

- **Abgang aus Arbeitslosigkeit bei Frauen weit häufiger in Nichterwerbstätigkeit als bei Männern**

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigten sich bei den Abgangsgründen aus dem SGB II. Frauen gehen weit häufiger in Nicht-Erwerbstätigkeit ab als Männer. Es ist angestrebt, im weiteren Forschungsprozess Erkenntnisse zu den Ursachen dieses unter gleichstellungspolitischen Aspekten relevanten Unterschiedes zu gewinnen.

- **Frauen sind in fast allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterrepräsentiert**

Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Partizipation an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Frauen waren 2005 in nahezu allen Fördermaßnahmen gemessen an ihrem Anteil an allen arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unterrepräsentiert. Diese Ergebnisse basieren jedoch auf älteren und möglicherweise wenig validen Daten. Im Projektverlauf wird daher zum einen zu analysieren sein, ob sich dieses Ungleichgewicht bestätigt bzw. im Zeitverlauf verändert. Zum anderen wird im weiteren Forschungsprozess den Ursachen für diese möglicherweise weiter bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede nachgegangen werden.

- **Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Ost-West Vergleich**

Als Querschnittsergebnis zeigen sich deutliche Ost-West-Unterschiede im geschlechterdifferenzierenden Vergleich. Besonders deutlich treten Unterschiede in Bezug auf die Verfügbarkeit von weiblichen eHb mit Kind(ern) und in Bezug auf die Beteiligung weiblicher SGB II-Arbeitsloser an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hervor. Es ist im weiteren Forschungsverlauf zu prüfen, ob neben der traditionell stärkeren Erwerbsorientierung der ostdeutschen Frauen und der besseren Infrastruktur bei der Kinderbetreuung in Ostdeutschland ggf. auch Ost-West-Unterschiede in der Vermittlungstätigkeit dafür ursächlich sind.

3 Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming im SGB II

3.1 Einführung

Die Untersuchung der Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Fragestellungen, Ziele und Methoden. Dies ergibt sich aus dem umfassenden Untersuchungsauftrag, der sich gleichermaßen sowohl auf die Wirkungen auf die Kund/inn/en des SGB II bezieht als auch auf den Prozess, in dem das SGB II umgesetzt wird und in dem sich diese Wirkungen entfalten können. Der Umsetzungsprozess wiederum kann nicht losgelöst von den institutionellen Rahmenbedingungen gesehen werden. Diese Rahmenbedingungen und die Frage, wie innerhalb der Institutionen ein Prozess des Gender Mainstreamings bzw. der Gleichstellung oder der Chancengleichheit verankert ist, stehen im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen.

Im Folgenden werden zu diesem Themenkomplex Daten aus zwei Quellen präsentiert: Die erste Quelle ist eine Befragung der SGB II-Trägereinheiten, die das IAW in zweiter Welle Anfang 2007 durchgeführt hat.¹⁹ Bei dieser Befragung wurden in Absprache mit dem Gender-Projekt einige spezielle Fragen zu gleichstellungspolitisch relevanten Themen aufgenommen und ausgewertet. Die zweite Quelle ist eine Online-Befragung, die das Gender-Projekt durchgeführt hat, um die Ergebnisse der IAW-Befragung zu ergänzen und zu vertiefen. Diese Befragung richtete sich ausschließlich an diejenigen Personen, die von den SGB II-Trägereinheiten als für Gleichstellung zuständig benannt worden waren (vgl. im Detail auch Abschnitt 3.2). Mit der Online-Befragung wurde ein Viertel aller Trägereinheiten erreicht.

Da im politischen Diskussions- und Gesetzgebungsprozess zum SGB II Aspekte der Gleichstellung nur eine nachgeordnete Rolle gespielt haben (vgl. Lorenz 2003), wurde mehrfach die Befürchtung geäußert, dass Frauen zu den Verliererinnen der Arbeitsmarktreformen werden könnten, zumal in den SGB II-Trägereinheiten die Aufgaben und Funktionen einer Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) am Arbeitsmarkt, wie sie das SGB III kennt, nicht verankert sind. Erste Fallstudien (Rudolph 2007; Lenhart 2007a, b) zeigen, dass insbesondere in der Übergangs- und Institutionalisierungsphase gleichstellungspolitische Fragestellungen und strukturelle Verankerungen gar nicht oder nur am Rande verfolgt wurden: „Frauenfragen sind Kür“ (Lenhart 2007b: 164). Auch das IAW konstatiert in seiner Analyse von Expertengesprächen im Vorfeld der ersten Welle der Befragung der SGB II-Trägereinheiten,

¹⁹ Die Befragung der SGB II-Trägereinheiten des IAW ist Teil der Evaluation zur Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Das IAW befragt in drei Wellen (2006, 2007, 2008) die SGB II-Trägereinheiten zur organisatorischen Umsetzung des SGB II und analysiert Unterschiede im Hinblick auf die verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung. Bisher konnte bei diesen Befragungen ein sehr hoher Rücklauf und somit ein hohes Maß an Repräsentativität erzielt werden.

„dass sich die regionalen Einheiten bisher fast gar nicht mit dem Thema Gender Mainstreaming beschäftigt haben“ (IAW / ZEW 2006: 16).

Mit den hier zusammengeführten Ergebnissen der Online-Befragung kann der Stand der Institutionalisierung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming bei den Trägereinheiten der Grundsicherung für Arbeitsuchende konkreter als bislang beschrieben werden.

3.1.1 Stellenwert von Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Trägereinheiten

Der eingangs formulierte erste Eindruck einer Marginalisierung gleichstellungspolitischer Anliegen wird durch die Ergebnisse der IAW-Befragung von 2007 im Wesentlichen bestätigt. Gefragt wurde unter anderem danach, welchen Stellenwert bestimmte Aspekte – darunter die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Arbeitsmarktintegration – in der Geschäftspolitik der jeweiligen SGB II-Trägereinheit haben. Im Ergebnis lässt sich zunächst ein vergleichsweise geringer Stellenwert einer Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Trägereinheiten feststellen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Stellenwert übergeordneter arbeitsmarktpolitischer Ziele, Jahr 2006: arithmetische Mittelwerte²⁰

Stellenwert übergeordneter arbeitsmarktpolitischer Ziele	2006
	gesamt
	Arithmetische Mittelwerte auf eine Skala von 1=sehr niedrig bis 5= sehr hoch
Integration in den ersten Arbeitsmarkt Ü25	4,8
Integration in den ersten Arbeitsmarkt U25	4,9
Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	4,3
Soziale Stabilisierung	3,8
Reduzierung der Kosten je Integration	2,9
Reduzierung der Kosten von Leistungen zur Sicherung des Unterhalts	4,0
Reduzierung der Kosten der Unterkunft	3,9
Reduzierung der Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen	4,3
Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Arbeitsmarktintegration	3,1
Fallzahl	424

Quelle: IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten, zweite Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Die nachrangige Bedeutung von Gleichstellung wird durch die arithmetischen Mittelwerte in Tabelle 3 verdeutlicht: Von den möglichen Antwort-Items weist die Benen-

²⁰ Die Frage lautete: „Welchen Stellenwert für die Geschäftspolitik in Ihrer ARGE / SGB II-Einheit hatten im zweiten Halbjahr 2006 die folgenden Ziele?“

nung von Gleichstellung, nach ‚Reduzierung der Kosten je Integration‘ (2,9), den niedrigsten Wert auf (3,1). Hinter diesen Durchschnittswerten verbirgt sich jedoch eine große Heterogenität der Gleichstellungsorientierung bei den Trägereinheiten: Auf einer 5er-Skala mit einer Unterteilung von ‚sehr niedrig‘ bis ‚sehr hoch‘ spricht der größte Teil der Befragten (38,9%) der Gleichstellung einen mittleren Stellenwert zu (vgl. Tabelle 15 im Anhang). Bei 27,8% der Trägereinheiten hat Gleichstellung einen niedrigen bis sehr niedrigen Stellenwert, bei 33,3% ist der Stellenwert hingegen hoch bzw. sehr hoch.

3.1.2 Forschungsleitende Fragen im Kontext der Institutionalisierungsdiskussion

Die Institutionalisierung von Gleichstellung bei den SGB II-Trägereinheiten steht nicht im Zentrum der (anderen) Evaluationsstudien zum SGB II. Aus diesem Grund lagen bislang dazu kaum Erkenntnisse vor. Um mehr Informationen über die institutionelle Verankerung von Gleichstellung zu erhalten, hat das Gender-Projekt dazu eine eigene Befragung mit explorativem Charakter durchgeführt.

Ausgangspunkt ist ein umfassendes Gleichstellungsverständnis. Dies beinhaltet einerseits Gleichstellungsansätze, die am Tatbestand der Benachteiligung und Diskriminierung anknüpfen. Frauenfördermaßnahmen und Gleichstellungsregelungen sollen diese Benachteiligungen ausgleichen, die Partizipationsmöglichkeiten von Frauen erhöhen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Andererseits eröffnet die Strategie des Gender Mainstreamings neue Wege. „Während Frauenförderung auf ungleiche Verhältnisse reagiert und diese bearbeitet, versucht Gender Mainstreaming Ungleichheiten und Benachteiligungen zu vermeiden, respektive deren Entstehung a priori entgegenzuwirken.“ (Huth/Seibert o. J.: 5) Das Gender Mainstreaming thematisiert Geschlechterrollen und Leitbilder und zielt darauf ab, dass politische Maßnahmen und Regelungen an den individuellen Bedürfnissen von Frauen und Männern ausgerichtet sind bzw. umgesetzt werden. Anders als bei der Gleichstellungspolitik sind beim Gender Mainstreaming alle Mitglieder einer Organisation für deren Umsetzung zuständig, wobei den Leitungskräften eine besondere Verantwortung für den geschlechtergerechten Umbau der Organisation obliegt.

Somit sind Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming nicht als gegensätzliche Strategien zu verstehen, sondern als sich ergänzende Säulen von Geschlechterpolitik (vgl. Stiegler 2002). Aktuell ist allerdings davon auszugehen, dass sich Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik in der Umsetzung kaum unterscheiden: Verantwortlich für diesen Politikbereich sind häufig weiterhin die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. „Gender Mainstreaming wird – insbesondere auf der Ebene der öffentlichen Verwaltungen – auf der Zielebene fast ausschließlich auf die Perspektive formaler Gleichstellung von Frauen und Männern reduziert.“ (Döge/Stiegler 2004: 153)

Ein umfassender und wirkungsvoller Gleichstellungs- und Gender Mainstreaming-Prozess bedarf einer konzeptionellen, organisatorischen und personellen Verankerung bei den SGB II-Trägereinheiten. Konzepte können in Form von Verträgen, Zielvereinbarungen, Leitbildern, Handlungsanleitungen etc. vorliegen. Organisatorisch kann Gleichstellungspolitik als spezifischer Aufgabenbereich oder als Querschnittsaufgabe ausgestaltet sein. Die personelle Verankerung besteht einerseits auf der Ebene der Führungskräfte (top-down-Prozess des Gender Mainstreamings) und andererseits bei Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. anderen für Gleichstellung zuständigen Personen. Die Integration von Gleichstellungspolitik bei der Umsetzung des SGB II kann infolgedessen institutionell auf unterschiedliche Weise sichtbar werden:

- Es existieren für Gleichstellung zuständige Personen.
- Es existieren Konzepte, Vereinbarungen o. ä. über die Integration von Gleichstellung in die Organisation und/oder in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Strategien.
- Die Konzepte werden umgesetzt.
- Die für Gleichstellung zuständige Person ist in die Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Strategien eingebunden.
- Der Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung als Ganzes und das Fallmanagement im Speziellen werden auch an dem Ziel der Gleichstellung ausgerichtet.
- Die Fach- und Führungskräfte erhalten zur Unterstützung der Anforderungen aus einem umfassenden Gleichstellungsprozess zielgerichtet Aus- und Weiterbildung bzw. Schulungen.

Zur Identifizierung verschiedener Formen der Institutionalisierung von Gleichstellung und ihrer Verbreitung sowie zur Formulierung weiteren Forschungsbedarfs wurde bei den für Gleichstellung zuständigen Personen bei den Trägereinheiten des SGB II eine Online-Befragung durchgeführt.²¹ Dabei konnten Ansprechpersonen für Gleichstellung von etwa einem Viertel der SGB II-Trägereinheiten erfasst werden. Unter den Befragten sind die zugelassenen kommunalen Träger (zKT) deutlich überrepräsentiert. Die im Folgenden präsentierten (ausgewählten) Ergebnisse umfassen insbesondere Umfang und Form der Institutionalisierung sowie die inhaltlichen Schwerpunkte innerhalb der SGB II-Trägereinheiten (Abschnitte 3.3.1 und 3.3.2). Ein weiterer Schwerpunkt der Erhebung war die Integration von Gender-Aspekten in die Aus-, Fort- und Weiterbildung der SGB II-Fachkräfte (3.3.3).

²¹ Den realen Bedingungen folgend wurden in der Befragung die Ansätze zum Gender Mainstreaming, zur Gleichstellung und Herstellung von Chancengleichheit zusammengefasst. In der Darstellung wird im Folgenden dafür der Begriff ‚Gleichstellung‘ verwendet.

Die Konzeption des Fragebogens orientierte sich an den grundsätzlichen forschungsleitenden Fragen des Projekts im Hinblick auf die Implementation von Gleichstellung bei den SGB II-Trägereinheiten: In welcher Form und in welchem Umfang erfolgt eine Implementation von Gleichstellungspolitik? Daraus ergaben sich vier wesentliche Fragenkomplexe: Stand der Institutionalisierung von Gleichstellung, Arbeitsaufgaben des/der Zuständigen für Gleichstellungspolitik, Inhalte der Gleichstellungspolitik sowie ‚Gender‘ bei der Aus- und Fortbildung der Beschäftigten und Führungskräfte der SGB II-Trägereinheit.

In der Analyse der Daten wird deutlich, dass viele der Ergebnisse eher weitergehende Fragen hervorbringen als abschließende Antworten geben. Dies entspricht der Intention, ein Fundament für die weiteren qualitativen und quantitativen Erhebungen und Analysen des Gender-Projekts zu legen. In einem ersten Fazit werden markante Ergebnisse und daraus resultierende Forschungsfragen zusammengefasst. Der komplette Fragebogen – in der am häufigsten frequentierten Version, nämlich der für die ARGEn – befindet sich im Anhang dieses Berichts (vgl. S. 60ff.).

3.2 Durchführung der Online-Befragung²²

Die Befragung wurde zwischen Mai und August 2007 durchgeführt.²³ Die Online-Befragung entspricht einer klassischen Erhebung mit standardisiertem Fragebogen. Sie war als repräsentative Erhebung angelegt, wobei sich die Repräsentativität auf die SGB II-Trägereinheiten bezieht, die eine für Gleichstellung zuständige Person benannt haben; die Befragung ist folglich *nicht* repräsentativ für die Gesamtheit der SGB II-Trägereinheiten.

Im Rahmen seiner Befragung hat das IAW die SGB II-Trägereinheiten gebeten, Angaben zu den ‚Name(n) des/der Beauftragten für Chancengleichheit, bzw. des/der Gleichstellungsbeauftragten bzw. einer Ansprechperson für Gender Mainstreaming‘ zu machen. Die SGB II-Trägereinheiten, die dazu Angaben gemacht haben, bilden die Grundgesamtheit der Online-Befragung.²⁴ Über diese Abfrage wurden dem Gender-Projekt von 195²⁵ Trägereinheiten Ansprechpartner/innen für Gleichstellung ge-

²² Die Durchführung der Online-Befragung oblag GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht an der Philipps-Universität Marburg.

²³ Der Fragebogen war vom 21. Mai bis zum 15. Juni zugänglich; in einer Nachlaufphase gab es bis Mitte August die Möglichkeit, den Fragebogen auszufüllen. Die hier präsentierten Zahlen stammen vom Stichtag 15. August 2007.

²⁴ Hier gilt es Folgendes zu beachten: In der Befragung des IAW war zudem die Frage enthalten, ob beim jeweiligen Trägereinheit eine Ansprechperson für Gender Mainstreaming vorhanden ist. Nach einer gewissen Feldphase hat das IAW zusätzlich bei *denjenigen* Trägereinheiten nach Namen und Kontaktdaten dieser Person nachgefragt, die zwar die Frage nach dem Vorhandensein einer Ansprechperson für Gender Mainstreaming bejaht, aber keinen Namen und keine Kontaktdaten benannt hatten.

²⁵ Dabei divergiert die Zahl der im Sample enthaltenen Personen bzw. Trägerdienststellen von der Zahl der enthaltenen Trägereinheiten: Insgesamt wurden für 207 Trägerdienststellen Ansprechpersonen benannt. Dieser Unterschied ergibt sich daraus, dass bei der getrennten Aufgabenwahrnehmung Agenturen und Kommunen die Frage nach einer solchen Ansprechperson separat beantwortet haben. Von den 20 vorhandenen Trägereinheiten mit

nannt und zwar in 126 ARGEn, 53 zKT und 16 Trägereinheiten in getrennter Aufgabenwahrnehmung (gAw). Das auf diese Weise erstellte Sample (Bruttosample) umfasste fast die Hälfte aller (44,1% von 442) bzw. der vom IAW befragten Trägereinheiten (46% von 424).²⁶

Im Zuge der Befragung hat sich gezeigt, dass nicht alle im Rahmen der IAW-Befragung benannten Ansprechpersonen tatsächlich für Gleichstellung zuständig sind bzw. zu Gender-Aspekten der SGB II-Trägereinheit Auskunft geben können (vgl. dazu auch Abschnitt 3.3.1). Dadurch hat sich das Ausgangssample nochmals - auf 160 SGB II-Trägereinheiten – verringert (Nettosample).

Tabelle 4: Brutto-, Nettosample und Rücklauf nach Formen der Aufgabenwahrnehmung

	gesamt		ARGEn		zKT		gAw	
	abs.	% von allen SGB II-Trägereinheiten	abs.	% von allen ARGEn	abs.	% von allen zKT	abs.	% von allen gAw
Gesamtheit der SGB II-Trägereinheiten	442	100,0	353	100,0	69	100,0	20	100,0
Bruttosample	195	44,1	126	35,7	53	76,8	16	80,0
Nettosample	160	36,2	96	27,2	52	75,4	12	60,0
Rücklauf	116	26,2	62	17,6	45	65,2	9	45,0

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Darstellung.

Von diesen 160 SGB II-Trägereinheiten haben 116 bzw. 72,5% den Fragebogen beantwortet. Auf die Gesamtheit umgerechnet ergibt sich daraus, dass insgesamt ein reichliches Viertel (26,2%) aller SGB II-Trägereinheiten an der Online-Befragung teilgenommen hat.²⁷

Im Hinblick auf die Belastbarkeit der Daten und Ergebnisse muss Folgendes berücksichtigt werden:

gAw haben 16 eine Ansprechperson benannt, davon 11 mit sämtlichen Trägerdienststellen, vier mit nur der Agentur und eine mit nur kommunaler Trägerdienststelle; in der Summe sind somit 28 Trägerdienststellen bzw. Ansprechpersonen, aber eben nur 16 Trägereinheiten aus gAw im Sample enthalten.

²⁶ Die im Folgenden verwendeten Daten aus der IAW-Befragung zu Gender-Fragen (Welle 2007) basieren auf einer Grundgesamtheit von 337 ARGEn, 69 zKT und 18 gAw, d. h. auf Angaben aus insgesamt 424 Trägereinheiten. Dabei wurden die ARGEn Norden und Aurich, die nur einen Fragebogen ausgefüllt haben, da sie einen gemeinsamen Geschäftsführer haben und deshalb weitestgehend identisch vorgehen, separat berücksichtigt. In anderen Auswertungen des IAW sowie der weiteren Forschungsfelder im Rahmen der Forschung nach § 6c SGB II werden diese ARGEn zu einer Einheit zusammengefasst. Damit beträgt die Grundgesamtheit der ARGEn bei jenen Auswertungen 336 und insgesamt 423 Einheiten.

²⁷ Die Befragung wurde als Online-Befragung konzipiert, d. h. der Zugang zum Fragebogen erfolgte über eine mit Passwort geschützte Internetseite. Dieses Vorgehen erlaubte zum einen eine schnellere Datenauswertung, zum anderen den Einsatz von sechs Fragebogenversionen, die an die jeweilige Form der Aufgabenwahrnehmung sowie Gruppe von benannten Ansprechpersonen angepasst waren: 1. ARGE Zuständige für Gleichstellung; 2. ARGE Geschäftsführer/innen; 3. gAw Zuständige für Gleichstellung, sitzt in der Agentur für Arbeit; 4. gAw Zuständige für Gleichstellung, sitzt in der kommunalen Verwaltung; 5. zKT Zuständige für Gleichstellung; 6. zKT Geschäftsführer/innen.

- Die Daten sind *nicht* repräsentativ für die SGB II-Trägereinheiten als Ganzes. Befragt wurden vielmehr nur diejenigen Personen, die als Zuständige für Gleichstellung bei der IAW-Befragung benannt wurden *und* die sich im Zuge der Befragung als tatsächlich zuständig und auskunftsfähig für die SGB II-Trägereinheit erwiesen. Keine Aussagen können deshalb darüber getroffen werden, wie Gleichstellung in solchen Trägereinheiten verankert ist, die keine speziell zuständigen Personen benannt hatten.
- Die verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung sind zu sehr unterschiedlichen Anteilen erfasst worden: Während mit der Befragung etwa zwei Drittel (65,2%) der zkt und fast die Hälfte (45,0) aller gAw erreicht werden konnten, hat von den ARGEn weniger als ein Fünftel (17,6%) teilgenommen. Insofern ist die Repräsentativität für die einzelnen Formen der Aufgabenwahrnehmung und insbesondere für ARGEn und gAw entweder wegen zu geringer Fallzahlen oder wegen zu geringer Beteiligung weiter eingeschränkt.²⁸
- Nicht alle Befragten konnten zu allen Themenbereichen gleichermaßen Auskunft geben, bedingt durch die spezifische Form der Aufgabenwahrnehmung bei der SGB II-Umsetzung oder bedingt durch unterschiedliche Kompetenz- und Zuständigkeitsverteilungen. Damit verringern sich bei einzelnen Fragen die Fallzahlen entsprechend.

Auch wenn die Befragung aus den genannten Gründen keine repräsentativen Ergebnisse erbringen konnte, sind die hier in deskriptiver Form zusammengefassten Ergebnisse von hoher Relevanz für die Bewertung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht. So werden nicht nur Lücken gleichstellungspolitischer Institutionalisierung deutlich. Es ergeben sich darüber hinaus auch konkrete Hinweise darauf, an welchen Stellen sich besonders großer Handlungsbedarf ergibt bzw. in welcher Form in einzelnen Fällen aktive Gleichstellungsarbeit betrieben wird. Diese Angaben werden durch Aussagen von Ansprechpersonen ergänzt, die sich im Rahmen der Online-Befragung per Email oder telefonisch bei GendA gemeldet hatten. Darüber hinaus wurden mit insgesamt fünf für Gleichstellung zuständigen Personen, die den Fragebogen beantwortet hatten, vertiefende Interviews geführt. Diese qualitativen Ergebnisse stellen einen weiteren Datenfundus dar, der zum besseren Verständnis einiger Befragungsergebnisse beiträgt.

Darüber hinaus wurden in den Fragebogen mehrere Anmerkungsfelder integriert, die die Befragten häufig genutzt haben, um die Situation vor Ort in eigenen Worten zu kommentieren und zu erläutern. Auch hieraus ergibt sich eine Fülle an zusätzlichen Informationen.

²⁸ Der Grund dafür muss nicht zwingend in einer tatsächlich unterschiedlichen Verankerung des Themas bei den Trägereinheiten unterschiedlicher Aufgabenwahrnehmung liegen. Vielmehr dürfte sich hier der Fakt niederschlagen, dass bei den Kommunen – unabhängig von der Umsetzung des SGB II – teilweise eine Gleichstellungsbeauftragte tätig ist, die häufig als Ansprechperson benannt wurde.

3.3 Ausgewählte Ergebnisse der Online-Befragung

Die Ergebnisse der Befragung werden in Analogie zum Aufbau des Fragebogens präsentiert: Zunächst wird der Stand der Institutionalisierung zusammengefasst, dann werden die inhaltlichen Schwerpunkte vorgestellt, und schließlich werden Ergebnisse zur Aus-, Fort- und Weiterbildung beschrieben.

3.3.1 Stand der Institutionalisierung

Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik können auf verschiedene Weise institutionalisiert werden: durch personelle Zuständigkeiten für das Thema, durch entsprechende inhaltliche Konzepte bzw. die Integration in arbeitsmarktpolitische Programme und Maßnahmen. Insofern bemisst sich der Grad der Institutionalisierung nicht nur nach dem Vorhandensein von Personen, die für Gleichstellung zuständig sind, sondern vielmehr auch nach der Existenz von gleichstellungspolitischen Konzepten, nach der Integration von Gleichstellung in die Maßnahmen der SGB II-Trägereinheiten sowie nach der geschlechtergerechten Ausgestaltung des Prozesses von Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en.

Personelle Verankerung

Die Situation hinsichtlich der personellen Verankerung stellt sich nach der Durchführung der IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten und der vom Gender-Projekt durchgeführten Online-Befragung weiterhin als nicht eindeutig dar. Zum einen sind die Institutionalisierungsprozesse in einem ständigen Wandel begriffen. Zum anderen erweist sich die Frage nach Zuständigkeit bzw. Beauftragung für Gleichstellung insofern als uneindeutig, als hierunter gleichermaßen formelle und informelle, hauptamtliche und nebenamtliche sowie auch faktisch keine Zuständigkeiten gefasst wurden. Durch die Zusammenführung der IAW- und der Online-Befragung lassen sich jedoch unterschiedliche Formen institutioneller Verankerung differenzieren, deren Umfang in der demnächst durchzuführenden dritten Welle der IAW- und der für 2009 geplanten zweiten Welle der Online-Befragung des Gender-Projekts vertieft erhoben werden können.²⁹

Zum 31.12.2006 gab es laut IAW-Erhebung bei insgesamt 58% der ARGEn und der zkt *keine/n* Zuständige/n oder Beauftragte/n für Gleichstellung, wobei deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung vorhanden sind.³⁰ Bei den ARGEn sind es 66%, die über keine/n Zuständige/n verfügen, bei den zkt 33%. 42% der Befragten bei ARGEn und zkt haben somit angegeben, dass ein/e Zuständige/r für Gleichstellung existiert.³¹ Die Formen der Institutionalisierung

²⁹ Zu diesem Zweck wurden bereits entsprechend modifizierte Fragen durch das Gender-Projekt in die dritte Welle der IAW-Befragung eingebracht.

³⁰ Vgl. IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten 2006, Datengrundlage: 406 SGB II-Trägereinheiten.

³¹ Zu den Trägereinheiten mit gAw können zu diesem Aspekt keine Angaben gemacht werden, da hier die Zahl der Träger*dienststellen* von der der Trägereinheiten divergiert. Somit liegt die Zahl der Ansprechpersonen im Bruttosample auch deutlich höher als die Zahl der vertretenen Trägereinheiten (vgl. auch Fußnote 25).

zung orientieren sich stark an bekannten Modellen gleichstellungspolitischer Verantwortung. So siedeln die zKT den Bereich der Gleichstellung im SGB II in erster Linie bei den kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an, deren Zuständigkeitsbereich eine Erweiterung, aber keine Umstrukturierung erfährt. Bei den ARGEn dient als Orientierung in erster Linie die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der Arbeitsagentur, auch wenn diese z. B. nicht im direkten Kund/inn/enkontakt tätig ist. Im Detail lassen sich die Formen der Institutionalisierung weiter differenzieren und sechs Formen identifizieren (vgl. Tabelle 5). Die Bandbreite lässt sich wie folgt beschreiben:

- (1) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises bzw. der Kommune, die auch mit der Betreuung des SGB II-Bereichs betraut sind,
- (2) ausschließlich für Gleichstellung Zuständige bzw. ‚BCAs‘, die nur das SGB II betreuen,
- (3) Teamleiter/innen oder persönliche Ansprechpartner/innen (pAp) bzw. Fallmanager/innen (FM), die gleichzeitig offiziell für Gleichstellung zuständig sind,
- (4) Betreuung des Themas durch die Leiter/innen der SGB II-Trägereinheit, entweder informell oder mit explizit zugewiesener Zuständigkeit,
- (5) informelle Betreuung des Themas innerhalb der SGB II-Trägereinheit, zum Beispiel durch Teamleiter/innen, persönliche Ansprechpartner/innen oder Fallmanager/innen, die dies zumeist interessehalber und ohne Freistellung tun,
- (6) informelle Kooperation mit dem/der für das SGB III zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit der örtlichen Agentur für Arbeit.³²

Am häufigsten sind die Fälle, bei denen entweder der bzw. die kommunale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte die SGB II-Einheit mitbetreut oder aber eine SGB II-Fachkraft – persönliche/r Ansprechpartner/in bzw. Fallmanager/in, Team- oder Bereichsleiter/in – die Zuständigkeit für Gleichstellung informell übernommen hat (25,9 bzw. 17,2%). Diese Verteilung lässt sich u. a. darauf zurückführen, dass die zKT im Sample überrepräsentiert sind und bei mehr als der Hälfte der zKT die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als für Gleichstellungsfragen bei der Umsetzung des SGB II Zuständige benannt worden sind. Mit je einem Achtel etwa gleichgewichtig sind die Fälle, in denen eine Fachkraft der SGB II-Trägereinheit offiziell für Gleichstellung zuständig ist, in denen die Leiter/innen bzw. die Geschäftsführungen sich des Themas angenommen haben und in denen man informell mit der BCA der AA kooperiert.

³² Diese Aufzählung ist vermutlich nicht abschließend. So ist aus der Praxis eine Agentur bekannt, in der die BCA der AA im Rahmen der vertraglichen Gewährleistungsverantwortung der Agentur die Umsetzung des SGB II in den beiden zugehörigen ARGEn im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Ziele begleitet.

Tabelle 5: Sechs Formen der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Trägereinheiten

	ARGEn		zkT		gAw		gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
(1) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises bzw. der Kommune	4	6,5	25	55,6	1	11,1	30	25,9
(2) BCA / Zuständige für Gleichstellung <u>nur</u> für das SGB II	4	6,5	1	2,2	-	--	5	4,3
(3) Teamleiter/innen, pAp, FM offiziell und zusätzlich zu ihrer Tätigkeit	9	14,5	6	13,3	-	--	15	12,9
(4) Leiter/innen der SGB II-Trägereinheit, informell oder offiziell	14	22,6	-	--	-	--	14	12,1
<i>dar. offiziell</i>	2	3,2	-	--	-	--	2	1,7
(5) Informelle Betreuung durch Teamleiter/innen, pAp oder FM, ohne Freistellung	12	19,4	7	15,6	1	11,1	20	17,2
(6) informell: BCA der AA	11	17,7	-	--	4	44,4	15	12,9
Sonstige	2	3,2	1	2,2	3	33,3	6	5,2
keine Angabe	6	9,7	5	11,1	0	0,0	11	9,5
Summe	62	100,0	45	100,0	9	100,0	116	100,0

Quelle: Online-Befragung des Gender-Projekts, Stand 15. August 2007, eigene Berechnung und Darstellung.

In der Praxis wird schließlich deutlich, dass die Institutionalisierungsform nur ein Aspekt der Verankerung von Gleichstellung in der Umsetzung des SGB II ist, da die Form nicht in jedem Fall aussagefähig ist für die Beteiligung der für Gleichstellung Zuständigen an der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Initiativen oder Maßnahmen:

In der ARGE XY kommen der Landkreis, die Stadt und die regionale Arbeitsagentur zusammen. Bei der Befragung der SGB II-Trägereinheiten wurde als Zuständige Frau H. benannt. In der ARGE sind auf Basis von Leiharbeitsverträgen Mitarbeiter/innen der Stadt, des Kreises und der BA beschäftigt. Frau H. kommt aus der Agentur für Arbeit und ist als Arbeitsvermittlerin in der ARGE tätig. Sie ist zudem zur Gleichstellungsbeauftragten der Agentur gewählt worden und insofern zuständig für die Mitarbeiter/innen in der AA und für die AA-Mitarbeiter/innen in der ARGE. Aufgrund der Vielzahl ihrer Tätigkeiten verwendet sie die Arbeitszeit der halben Freistellung für die Gleichstellungsarbeit fast ausschließlich für die AA. Es gibt auch noch die Frauenbeauftragten der Stadt und der Kommune, die vermutlich für den Themenbereich ‚Frauen auf dem Arbeitsmarkt‘ zuständig sind – das weiß Frau H. aber nicht so genau, da sie bisher keine Zeit hatte, zu diesen Kolleginnen Kontakt aufzunehmen. (Telefoninterview vom 25.07.2007).

Bei den sechs Formen der personellen Zuständigkeiten für Gleichstellung in Tabelle 5 zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen der Aufgabenwahrnehmung. Bei den zkT ist überwiegend das erste Modell präsent – hier übernehmen häufig die kommunalen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten die Zuständigkeit für Gleichstellung im SGB II-Bereich. Dieses Modell ist sowohl bei Trägereinheiten mit gAw als auch bei ARGEn selten. Bei den ARGEn sind in fast einem Viertel der Fälle die Geschäftsführer/innen für Gleichstellung zuständig, und dies in

der Regel informell. Modell 5 der informellen Betreuung des Themas durch eine SGB II-Fachkraft tritt bei den ARGEn etwas häufiger auf als bei den zKT. Interessant ist zudem, dass von den offiziell für Gleichstellung im SGB II Zuständigen – Modell 2 und 3 – neun Personen in Analogie zu § 385 SGB III den Titel des oder der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt tragen.³³

Betrachtet man diese Unterschiede zwischen den Formen der Aufgabenwahrnehmung auch vor dem Hintergrund der IAW-Befragung, so scheint zunächst und v. a. quantitativ gesehen die Institutionalisierung von Gleichstellung – hier im Sinne der Verankerung personeller Zuständigkeiten – bei den zKT weiter vorangeschritten zu sein als bei den ARGEn.³⁴ Zu beachten ist jedoch die unterschiedliche Ausgangssituation: Die zugelassenen kommunalen Träger konnten auf existierende Gleichstellungsstrukturen zurückgreifen, während sich mit den ARGEn neue Institutionen konstituieren mussten. Bei den Neugründungen war gesetzlich keine strukturelle und personelle Verankerung von Gleichstellungspolitik vorgesehen. Dies hatte zur Folge, dass eine Institutionalisierung – zumindest bislang – nur in wenigen Fällen erfolgte.

Sowohl bei den Agenturen mit gAw als auch bei den ARGEn wurden in Rahmen der Untersuchung zu einem erheblichen Anteil die Beauftragten für Chancengleichheit der lokalen Arbeitsagentur benannt, da über das Konstrukt der ARGE häufig vielfältige und enge Kontakte zu den örtlichen Arbeitsagenturen bestehen. Rechtlich betrachtet sind die BCA für den Bereich des SGB II nicht zuständig.³⁵ Informell sind die BCA jedoch häufiger auch für den SGB II-Bereich tätig:

„Als Beauftragte für Chancengleichheit bin ich bei der örtlichen Agentur für Arbeit und nicht in der ARGE eingesetzt. Gleichwohl erreichen mich immer wieder Anfragen von betroffenen Arbeitnehmerinnen, die unterschiedliche Probleme in der/den ARGEn haben und bei denen Frauen mit ihren speziellen Ausgangslagen nicht gezielt gefördert und unterstützt werden.“ (Fragebogen [FB] 49).

Eine formale Zuständigkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist nicht unbedingt gleichbedeutend mit der Integration in den Aufgabenbereich der SGB II-Umsetzung. Exemplarisch soll auf die Aussage einer kommunalen Frauenbeauftragten verwiesen werden: „Viele Fragen kann ich leider nicht beantworten, da ich als Frauenbeauftragte leider kaum eingebunden bin.“ (FB 27) Grundsätzlich ist die Zuständigkeit der kommunalen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, sofern vorhanden, unmittelbar im Kontext ihrer kommunalen Aufgaben gegeben. Dies ergibt sich aus

³³ Dies gilt insbesondere für Berlin. Hier wurde bereits in der Rahmenvereinbarung zur Gründung der ARGEn des Landes Berlin verfügt, dass in jeder SGB II-Trägereinheit des Landes ein/e BCA einzusetzen ist. Vgl. Berliner Senat (2006).

³⁴ Laut IAW-Befragung der Welle 2007 gibt es in 38% der ARGEn Zuständige für Gender Mainstreaming bzw. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, bei den zKT sind es 66%. Nur 7% aller vom IAW befragten ARGEn geben dabei an, dass die Zuständigen für Gleichstellung allein für die SGB II-Einheit zuständig ist, bei den zKT sind es 20%.

³⁵ Bei den Zahlen zu diesen Angaben in Tabelle 5 gilt es zudem zu beachten, dass hier nur ein Teil der informellen Zuständigkeit der BCA der AA erfasst wurde, denn nur einige der informell kooperierenden BCA haben an der Online-Befragung teilgenommen.

den Zuständigkeiten der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten für alle gleichstellungspolitischen Belange, die in den Kompetenzbereich der Kommune fallen. Problematisch erscheint hier zweierlei: Der Themenbereich SGB II kommt zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben der Frauenbeauftragten hinzu, der Stellenumfang wird aber meist nicht erweitert. Insofern sind die zeitlichen Ressourcen beschränkt:

„Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist die Umsetzung von Gender/Gleichstellung in der SGB II-Einheit nur ein Teil meiner Gesamtaufgaben. Zeitlich ist nur ein relativ geringes Engagement in diesem Aufgabenbereich möglich.“ (FB 51)

Zwar ist der Grad der Institutionalisierung in Form der Verankerung personeller Zuständigkeiten bei den ARGEn quantitativ geringer, es deutet sich jedoch an, dass es vielfach ein nicht unbeträchtliches Ausmaß an informeller Zusammenarbeit mit der Agentur und eine entsprechende Unterstützung durch deren BCA gibt:

„Ich habe sehr viel SGB II-Kundinnen, die zu meinen Veranstaltungen kommen. Mir ist es egal, ob sie zum SGB III oder SGB II gehören, zumal die Frauen aus dem SGB II fast noch mehr Bedarf haben. Ich betreue sie trotzdem und guck, dass da was gemacht wird im SGB II-Bereich, Aktionen oder so. Die SGB II-Kundinnen sind oft aufwändiger als SGB III-Kundinnen. Beispielsweise gibt es dort viele junge Frauen, die keine Ausbildung haben. Bei entsprechenden Aktionen zur Teilzeitausbildung schauen wir dann, dass wir die Frauen gerade auch im SGB II-Bereich animieren mitzumachen. Gerade Teilzeitausbildung ist sehr wichtig für den Bereich. Auch das Thema Kinderbetreuungskosten ist für die sehr wichtig. Ich mache zum Beispiel einen Workshop ‚Wie organisiere ich mich?‘. Dabei wird auch das Thema Kinderbetreuung behandelt. Ich habe da Unterlagen für die Region entwickelt. Die bekommt jede Frau, ob sie bei uns gemeldet ist oder nicht. Aber wenn sie sie nur lesen, dann haftet das nicht so. Aber bei den Workshops, da merke ich, dass die Frauen dann mehr Mut haben. Sie brauchen es, dass man sie ein Stück begleitet – gerade die aus dem SGB II. (...)

Und deshalb wäre so eine BCA-Frau für das SGB II nicht schlecht. Wobei man da BCA ein bisschen anders machen müsste. Die Tätigkeitsbeschreibung, die jetzt im SGB III steht, die müsste anders sein, nicht so sehr aus der Vogelperspektive. Im SGB II-Bereich haben wir andere Problemlagen, auch familiäre und soziale Probleme, nicht nur finanzielle. Nicht in allen Fällen natürlich, aber schon häufiger. Da bräuchte man eine Fallmanagerin, die den Gender-Aspekt ausübt.“ (Gesprächsnotiz vom 30.05.2007)

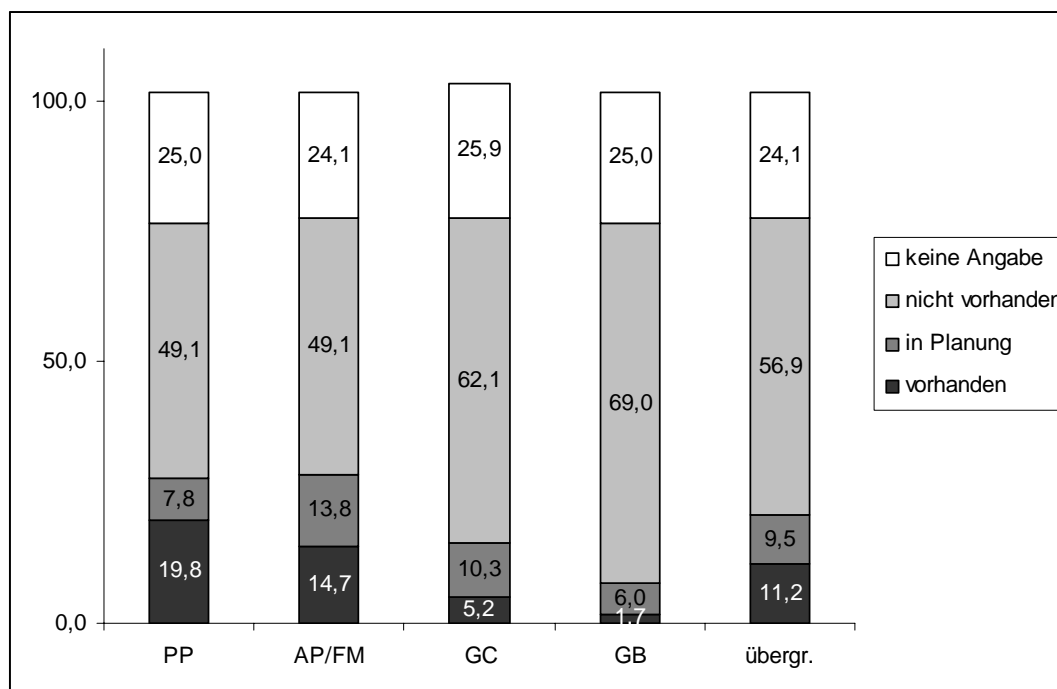
Die Frage nach der praktischen Relevanz und den Auswirkungen der personellen Verankerung von Gleichstellung bei den SGB II-Trägereinheiten lässt sich nicht pauschal beantworten. Sie ist in hohem Maße abhängig davon, ob Gleichstellung strukturell in die Geschäftspolitik der SGB II-Trägereinheit eingebunden und gerahmt ist von Zielformulierungen und Konzepten von Gleichstellung in der Arbeitsmarktpolitik. Mit der Frage nach gleichstellungspolitischen Konzepten beschäftigt sich der folgende Teil der Auswertung der Online-Befragung.

Konzeptionelle Verankerung

Die Form und das Ausmaß der Verankerung von Gleichstellungspolitik ist im SGB II nicht gesetzlich vorgeschrieben und infolgedessen von der Geschäftspolitik vor Ort abhängig, d. h. davon, welche Bedeutung der Gleichstellungspolitik im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung beigemessen wird. Bei der Online-Befragung wurde deshalb auch erhoben, in welchem Umfang und in welchen Bereichen gleichstellungspolitische Konzepte bei den SGB II-Trägereinheiten existieren. Entsprechend den unterschiedlichen Handlungsebenen wurden diese Konzepte unterteilt in personalpolitische und organisatorische Konzepte (Gender Controlling und Gender

Budgeting), in Konzepte für den Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en (hier: Aktivierungsprozess und Fallmanagement) sowie schließlich in ein Gender-Konzept, das mehrere dieser Handlungsebenen umfasst.

Abbildung 4: Vorhandensein von gleichstellungspolitischen Konzepten bei den SGB II-Trägereinheiten (in %)³⁶



Erläuterung: PP = Konzept für Gleichstellung in der Personalpolitik; AP/FM = Konzept für Gleichstellung in Fallmanagement und Aktivierungsprozess; GC = Konzept für Gender Controlling; GB = Konzept für Gender Budgeting; übergr. = übergreifendes Konzept für Gleichstellung. Fallzahl n=116.

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Darstellung. Vgl. zu den Werten auch Tabelle 16 im Anhang.

Insbesondere in den Bereichen Gender Controlling und Gender Budgeting sind bei den SGB II-Trägereinheiten nur in Einzelfällen Konzepte vorhanden. Im Bereich der Personalpolitik gibt es sie etwas häufiger als im Prozess von Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en, und bei ca. 11% der befragten Trägereinheiten existiert ein übergreifendes, d. h. mehrere Aspekte umfassendes Gleichstellungskonzept. Allerdings – dies zeigen diverse Rückmeldungen zu der Befragung - haben die Antwortenden unter den abgefragten (schriftlichen) Konzepten sehr Unterschiedliches gefasst. Das Spektrum reicht von Positionspapieren bis hin zu einer losen Verständigung über den Umgang mit ‚Gender‘ per Email.³⁷ Es gibt bislang nur

³⁶ Genauer Wortlaut der Frage: „Abgesehen von möglichen Regelungen in einem Gründungsvertrag o. ä., existieren bei Ihrer ARGE / SGB II-Einheit sonstige schriftliche Konzepte für Gender Mainstreaming/ Gleichstellung/ Chancengleichheit? Darunter verstehen wir zum Beispiel Positionspapiere, Zielvereinbarungen etc.“

³⁷ Ob die schwache Resonanz auf die Anforderung, die Konzepte an uns zu versenden, eher darauf zurückzuführen ist, dass diese Konzepte häufiger nur mündliche Verabredungen sind, diese Konzepte nicht extern weitergereicht werden oder dass dies aufgrund von Zeitmangel nicht erfolgte, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht beantwortet werden.

wenige fixierte Konzepte – etwa im Sinne von Richtlinien – zur Umsetzung von Gleichstellung bei den SGB II-Trägereinheiten.

Die Tendenz einer relativ geringen konzeptionellen Verankerung von Gleichstellung lässt sich durch weitere Ergebnisse der IAW-Befragung zum Einfluss der für Gleichstellung Zuständigen illustrieren. Nicht nur existieren kaum Konzepte für Gender Controlling, es findet auch selten eine geschlechterdifferenzierende Steuerung unterschiedlicher Leistungsindikatoren statt. Nur bei der Zahl der Eingliederungen auf dem ersten Arbeitsmarkt insgesamt und bei den unter 25-Jährigen werden die gemessenen Werte auch als Grundlage einer geschlechterdifferenzierenden Steuerung angewendet, nämlich bei jeweils 15% der befragten SGB II-Trägereinheiten.³⁸ Gleichwohl zeigt sich, dass nicht in jedem Fall eine konzeptionelle Verschriftlichung die Voraussetzung für Gender-Aktivitäten ist.

3.3.2 Schwerpunkte der gleichstellungspolitischen Arbeit, Umsetzung und Handlungsbedarfe

Entsprechend der Schwerpunktsetzung von Gleichstellungspolitik in Institutionen wurde in der Befragung unterschieden nach der Personalpolitik innerhalb der SGB II-Einheit und den Gleichstellungsansätzen im Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en.³⁹ Gleichstellung in Form von Frauenförderung u. ä. ist im Bereich der Personalpolitik seit mehreren Jahren etabliert. Auch Teilzeitmodelle und andere Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind insbesondere in der öffentlichen Verwaltung relativ weit verbreitet. Es liegen aber auch eine Reihe von Erfahrungen bei der Betreuung und Beratung von Langzeitarbeitslosen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten vor. Inwieweit diese beiden Ansätze bei den befragten SGB II-Trägereinheiten umgesetzt werden, wird im Folgenden skizziert.

Gleichstellung in der Personalpolitik

Gleichstellung in der Personalpolitik bedeutet in erster Linie das Bemühen um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei den Beschäftigten. Neben rein quantitativen Zielen sind aber auch qualitative Aspekte gemeint, z. B. die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten oder die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildung. Frauen stellten

³⁸ Quelle: IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten, Welle 2007, IAW-Berechnungen. Angaben beruhen auf 414 (gesamt) bzw. 415 (U25) Antworten.

³⁹ Im Fragebogen wurde dafür durchgängig die Bezeichnung ‚Fallmanagement und Aktivierungsprozess‘ verwendet. Da diese Begriffe durchaus unterschiedlich gebraucht werden, wurde bei der Befragung eine Erläuterung vorangestellt, wie diese Begriffe zu verstehen sind (vgl. den Fragebogen im Anhang ab S. 60). Punktuell – zum Beispiel in Tabellen und in der Darstellung von Frageformulierungen – werden im Folgenden weiter diese Begrifflichkeiten verwendet, die jedoch synonym zu dem sonst verwendeten Ausdruck ‚Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en‘ sind.

Ende 2006 zwei Drittel des Personals der SGB II-Trägereinheiten.⁴⁰ Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Zuständigen für Gleichstellung gefragt, welche Ziele ihre SGB II-Einheit in Bezug auf die Personalpolitik verfolgt – u. a. wurde nach dem Ziel ‚Quotierung bei den Beschäftigten‘ gefragt. Trotz des o. g. relativ hohen Anteils von Frauen am Personal verfolgen den Ergebnissen zufolge noch 51,7% der von uns befragten Trägereinheiten das Ziel der Quotierung bei den Beschäftigten, allerdings mit sehr unterschiedlicher Intensität: Nur 16,4% verfolgen das Ziel ziemlich oder sehr stark.⁴¹ Eine größere Bedeutung hat das Ziel ‚Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen‘, das in 66,4% der befragten Trägereinheiten verfolgt wird; 36,2% der Befragten geben dabei eine ziemlich oder sehr starke Intensität in der Verfolgung des Ziels an (vgl. dazu auch Tabelle 17 im Anhang).

Der Handlungsbedarf bei verschiedenen personalpolitischen Zielen wird unterschiedlich bewertet. Entsprechend den obigen Einschätzungen zu den Zielen der SGB II-Trägereinheit wird kaum Handlungsbedarf bei der Quotierung gesehen, was vermutlich auf den hohen Anteil der Frauen beim Personal der SGB II-Trägereinheiten zurückzuführen ist. Stärker ausgeprägt ist nach Einschätzung der Befragten der Handlungsbedarf bei der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen; besonders hoch wird er im Hinblick auf die Teilnahme aller Beschäftigten an Gender-Schulungen gesehen (vgl. Tabelle 18 im Anhang). Ergänzend zu den genannten personalpolitischen Zielen haben einige Befragte auf zusätzliche Punkte verwiesen, bei denen sie Handlungsbedarf sehen. Diese beziehen sich einerseits auf die Sensibilisierung der Leitungsebene für Gleichstellung und auf die Schaffung von zeitlichen Ressourcen für Gleichstellungsarbeit, andererseits werden Veränderungen bei den Beschäftigten genannt, etwa „Teilzeitbeschäftigung von Männern bzw. deren Einbindung in Familienpflichten“.⁴²

Gleichstellung im Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung

Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en sind an sich schon ein komplexer Prozess (vgl. Göckler 2006); die Integration von Gleichstellung dürfte sowohl konzeptionell wie auch in der Praxis die Komplexität erhöhen. Dabei geht es (vgl. ebd.) zunächst um die Erfassung der Erwerbsbiografie sowie möglicher (geschlechtsspezifischer) Problemlagen und Vermittlungshemmnisse im Rahmen des Profilings. Gegebenenfalls wird dies ergänzt um die Analyse der Lebenssituation der gesamten Bedarfsgemeinschaft. Ziel ist es, einen Weg zu skizzieren, wie die Kund/inn/en die Hilfebedürftigkeit überwinden könnten (im Rahmen einer Eingliede-

⁴⁰ Vgl. IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten, zweite Welle 2007. Die hier präsentierte Zahl bezieht sich auf Vollzeitäquivalente. Wie sich dies bezüglich der unterschiedlichen Vergütungs- und Besoldungsgruppen darstellt, ist allerdings nicht bekannt.

⁴¹ Die Befragten waren bei der Frage „Wie stark verfolgt Ihre ARGE / SGB II-Einheit die folgenden personalpolitischen Ziele?“ aufgefordert, auf einer Skala von „wird stark verfolgt“ (1) bis „wird kaum verfolgt“ (5) anzugeben, wie intensiv das jeweilige Ziel verfolgt wird.

⁴² Offene Angabe zu der Frage „Gibt es darüber hinaus weitere gleichstellungspolitische Ziele, bei denen Ihrer Ansicht nach in Bezug auf Personalpolitik Handlungsbedarf besteht und wenn ja, welche sind das?“.

rungsvereinbarung) und damit verbunden um Angebote von Maßnahmen, Hilfeleistungen etc. oder Vermittlungen.⁴³ Aus geschlechterpolitischer Perspektive müssen bei diesem Prozess sowohl geschlechtsspezifische Dimensionen – Rollenbilder, familiäre Situation u. a. – als auch individuelle Bedarfe der Betroffenen wie Ausbildung, Erwerbsbiographie etc. beachtet werden. Im Hinblick auf die Analyse dieses Prozesses aus gleichstellungspolitischer Sicht zielten die Fragen darauf ab, inwieweit bei den SGB II-Fachkräften Kompetenzen vorhanden sind, um den Aktivierungsprozess geschlechtergerecht zu gestalten, und ob die SGB II-Trägereinheit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zum Nachteilsausgleich in ihren Angeboten verankert hat. Darüber hinaus ist auch die Verbesserung externer Rahmenbedingungen, beispielsweise von Angeboten zur Kinderbetreuung, von Relevanz.

Befragt nach gleichstellungspolitisch relevanten Zielen beim Beratungs- und Betreuungsprozess konzentrieren sich die Angaben auf den ‚Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung‘ und ‚geschlechtsspezifische Angebote und Maßnahmen‘. Diese Ziele werden bei der Hälfte der Befragten stark verfolgt bzw. eher stark verfolgt.⁴⁴ Deutlich seltener stehen die Ziele ‚Ausbau der Unterstützungsangebote bei der Pflege Angehöriger‘ und ‚geschlechtsspezifische Quoten bei der Vermittlung in Erwerbstätigkeit‘ im Zentrum: Nur für jeweils knapp 11% der Befragten sind dies Themen, die ziemlich stark oder stark verfolgt werden. Auch die Etablierung eines geschlechtergerechten Prozesses von Beratung, Betreuung und Vermittlung verfolgen nur etwa 17% der befragten Trägereinheiten aus Sicht der Zuständigen für Gleichstellung ziemlich stark oder stark (vgl. Tabelle 6).

Die genderrelevanten Ziele bei den befragten SGB II-Trägereinheiten konzentrieren sich mithin auf den Bereich der Kinderbetreuung und auf die Bereitstellung geschlechtsspezifischer Angebote und Maßnahmen.

Befragt nach dem Handlungsbedarf im Hinblick auf die genannten Ziele wird von den Befragten ein hoher bis relativ hoher Handlungsbedarf bei den Zielen ‚Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung‘ (33,6%) und ‚Etablierung eines geschlechtergerechten Fallmanagements‘ (25%) konstatiert; bei ‚geschlechtsspezifischen Angeboten und Maßnahmen‘ sind dies, ebenso wie beim ‚Ausbau der Unterstützung bei der Pflege Angehöriger‘, 25% (vgl. Tabelle 19 im Anhang). Am wenigsten Handlungsbedarf wird bei geschlechtsspezifischen Quoten bei der Vermittlung und Integration in Erwerbstätigkeit gesehen.

⁴³ In den Kategorien des Fallmanagements werden sechs Prozessschritte unterschieden: 1. Aufnahme/Beratung, 2. Assessment / Analyse, 3. Hilfeplanung / Zielvereinbarung, 4. Implementation / Leistungssteuerung, 5. Monitoring / Controlling und 6. Qualitätssicherung / Evaluation (vgl. Göckler 2006: 34f.).

⁴⁴ Auf einer Skala 1 = wird stark verfolgt bis 5 = wird kaum verfolgt.

Tabelle 6: Intensität der Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele im Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung

Welche der folgenden gleichstellungspolitischen Ziele verfolgt Ihre ARGE / SGB II-Einheit bezogen auf das Fallmanagement und den Aktivierungsprozess? Differenzieren Sie dabei bitte auf der Skala danach, wie intensiv Ihrer Einschätzung nach Ihre ARGE / SGB II-Einheit das jeweilige Ziel verfolgt.										
	Geschlechtsspezifische Quoten bei der Vermittlung / Integration in Erwerbstätigkeit		Geschlechtsspezifische Angebote und Maßnahmen		Etablierung eines geschlechtergerechten Fallmanagements		Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung		Ausbau der Unterstützungsangebote bei der Pflege Angehöriger	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stark verfolgt (1)	5	4,3	22	19,0	6	5,2	11	9,5	2	1,7
(2)	7	6,0	28	24,1	12	10,3	36	31,0	11	9,5
(3)	21	18,1	31	26,7	22	19,0	13	11,2	15	12,9
(4)	11	9,5	7	6,0	18	15,5	5	4,3	15	12,9
kaum verfolgt (5)	24	20,7	6	5,2	16	13,8	9	7,8	26	22,4
in Planung	-	-	-	-	1	0,9	2	1,7	-	-
kein Ziel der ARGE / SGB II-Einheit	28	24,1	4	3,4	21	18,1	17	14,7	23	19,8
k. A.	20	17,2	18	15,5	20	17,2	23	19,8	24	20,7
Summe	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Darstellung.

Dies spiegelt sich wider in den Antworten auf die Frage danach, ob in der jeweiligen SGB II-Einheit geschlechtsspezifische Quotierungen von Maßnahmen existieren. Bei 20,7% der Befragten (absolut: 24) sind solche Quotierungen vorhanden, bei zwei weiteren (1,7%) befinden sich diese in Planung. Mehr als die Hälfte der Befragten jedoch verneint dies (67 bzw. 57,8%, vgl. Tabelle 20 im Anhang). Der größte Teil der Befragten, der hierzu Angaben gemacht hat, benennt dabei als Zielvorgabe die Beteiligung gemäß dem Anteil von Frauen an den Arbeitslosen; mehrfach wird auch auf Regelungen analog zum § 8 Abs. 2 SGB III verwiesen. Des Weiteren werden in diesem Kontext allgemeine Projekte genannt. „Es gibt geschlechtsspezifische Projekte; Ausweitung Arbeitsgelegenheiten, Teilzeit in Planung.“⁴⁵

In der Auswertung der Ergebnisse zu Inhalten und Konzepten gleichstellungspolitischer Schwerpunktsetzung zeigt sich, dass bei den zugelassenen kommunalen Trägern die gleichstellungspolitischen Regelungen der Kommune bei der Personalauswahl greifen. Bei den zKT liegen deutlich häufiger Konzepte für Personalpolitik vor als bei den ARGE n (28,9% zu 16,1%, vgl. auch Tabelle 21 im Anhang). Die dafür über-

⁴⁵ Offene Angabe zu der Frage „Existieren bei Ihrer ARGE / SGB II-Einheit Zielvorgaben bzw. Quoten für die Beteiligung von Frauen und Männern (erwerbsfähigen Hilfebedürftigen) an Maßnahmen und wenn ja, wie hoch ist diese Zielvorgabe?“

wiegend zuständigen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können sich auf die Regelungen der Landesgleichberechtigungsgesetze⁴⁶ berufen und agieren in bereits eingespielten Verfahren zur Personalauswahl. In den ARGEen sind die Bedingungen ungleich komplizierter, da die Beschäftigten oftmals keine gemeinsamen Arbeitgeber haben, sondern von der beteiligten Kommune und der beteiligten Agentur für Arbeit ausgeliehen oder überlassen wurden. Dies hat zur Folge, dass es nicht nur unterschiedliche Arbeitsbedingungen gibt, sondern auch die Auswahlverfahren und die Zuständigkeiten für Einstellungen unterschiedlich sind. D. h. aber auch, dass in diesen Fällen ggf. verschiedene Gleichstellungsbeauftragte an der Personalauswahl beteiligt sind. Dies erschwert ein gemeinsames Vorgehen.

Umgekehrt verhält es sich mit den Konzepten für die Integration von Gender-Aspekten in den Prozess von Beratung, Betreuung und Vermittlung, die bei den ARGEen etwas häufiger vorhanden sind, nämlich zu 17,7% im Vergleich zu 13,3% bei den zkt (vgl. Tabelle 21 im Anhang). Die inhaltlichen Kompetenzen und Zuständigkeiten für die Arbeitsvermittlung der früheren Mitarbeiter/innen der Agenturen für Arbeit, die jetzt bei den ARGEen beschäftigt sind, dürften dafür ausschlaggebend sein.⁴⁷

Ob und inwiefern sich diese skizzierten Unterschiede in der konkreten Umsetzung des SGB II auswirken und mit welchen Folgen, muss zum derzeitigen Zeitpunkt offen bleiben.

3.3.3 Gender-Aspekte bei Aus-, Fort- und Weiterbildung der SGB II-Fachkräfte

Schon im Abschnitt zur Gleichstellung in der Personalpolitik (vgl. 3.3.2) wurde sichtbar, dass viele der von uns Befragten einen hohen Handlungsbedarf im Bereich der Gender-Schulungen konstatieren. Bei Gender-Schulungen geht es insbesondere um die Bereiche geschlechterbezogene Sensibilisierung, Qualifizierung und Transfer auf das eigene Handlungsfeld (vgl. Kaschuba 2004: 120), also um die Vermittlung von *Gender-Kompetenz*. Sie enthalten unterschiedliche Phasen, in denen es um Wissens- und Kompetenzvermittlung zu Theorie, Konzept und Praxis des Gender Mainstreaming, Selbstanalysen und -reflexionen, Durchführung von Gender-Analysen und kommunikative Kompetenzen geht. Methodisch wird dabei auf Informationsvermittlung, Dialog, Rollenspielen, Gruppendiskussion u. ä. zurückgegriffen. Im besten Falle werden Gender-Trainings bzw. -Schulungen direkt für die konkrete Organisation bzw. Institution entwickelt und zwar im Hinblick auf das konkrete Handlungsfeld, die spezifischen Rahmenbedingungen vor Ort (Organisationsstruktur, Personal, Vorkenntnisse) und auf die Gender Mainstreaming- / Gleichstellungsziele der Organisation.

⁴⁶ In der jeweiligen Fassung der einzelnen Bundesländer.

⁴⁷ Dies soll nicht bedeuten, dass kommunale Frauenbeauftragte keine Kompetenzen bei der Arbeitsmarktpolitik aufweisen. Dies ist sogar häufig zu erwarten, z. B. durch die Einbindung in die früheren Programme „Arbeit statt Sozialhilfe“.

Tabelle 7: Mittlere Bedeutung verschiedener Schulungsarten (interne und externe Schulungen), Jahr 2006: arithmetische Mittelwerte⁴⁸

Mittlere Bedeutung verschiedener Schulungsarten für die Personalentwicklung der SGB II-Einheit auf einer Skala von 1 = gar keine Bedeutung bis 5 = sehr hohe Bedeutung	gesamt
Allgemeine rechtliche Schulungen zum SGB II	4,1
Fallmanagement-Schulungen	3,6
Schulungen zu sozialintegrativen Leistungen	2,7
Schulungen zum Thema Vermittlung, Stellenakquise, Zusammenarbeit mit Arbeitgebern	3,4
Schulungen zum Thema Leistungen zur Sicherung des Unterhalts im SGB II	4,3
Gender-Schulungen für Führungskräfte	1,8
Gender-Schulungen für Mitarbeiter/innen im Bereich Eingliederungsleistungen / Fallmanagement	1,9
Schulungen zu IT-Verfahren und allg. Computerschulungen	4,3
Schulungen zum Thema Leistungen zur Sicherung des Unterhalts (insbesondere Kosten der Unterkunft und einmalige Leistungen) im SGB II (Kommunen)	3,9
Allgemeine Führungskräfte-Schulungen (Kommunen)	2,9
Sonstige Schulungen	2,9
Fallzahl	424

Quelle: IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten, zweite Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Auch zu diesem Themenkomplex liegen sowohl eigene Befragungs- und Rechercheergebnisse als auch Angaben aus der IAW-Befragung vor. Durch die Befragung des IAW wird deutlich, dass Gender-Schulungen zwar stattfinden, jedoch in einem eher geringen Maße (vgl. Tabelle 7).

Gender-Schulungen haben dabei im Verhältnis zu den anderen Schulungsarten die geringste Rolle gespielt, sowohl speziell für die Führungskräfte als auch für die Fachkräfte.

Die Bedeutung von Gender-Kompetenz im Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en

Gender-Kompetenz ist eine wichtige Voraussetzung dafür, die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in einem Prozess zu organisieren. Sie ist eine Schlüsselqualifikation, die drei Bereiche umfasst (vgl. Blickhäuser/von Barga 2006: 11):

- (1) Geschlechtsdifferenziertes Fachwissen,
- (2) die Fähigkeit, Gender-Analysen im eigenen Fachgebiet anwenden zu können (Methodenkompetenz) und
- (3) die Fähigkeit, (Arbeits-)Beziehungen geschlechtergerecht zu gestalten.

⁴⁸ Die genauer Frageformulierung lautete: „Welche Bedeutung für die Personalentwicklung hatten in Ihrer ARGE / SGB II-Einheit im Jahr 2006 die folgenden Schulungsarten (intern als auch extern)?“

Die Vermittlung von Gender-Kompetenz ist ein wichtiger Bestandteil eines jeden Prozesses von Gender Mainstreaming bzw. Gleichstellung. Zur Durchsetzung von Gleichstellungszielen bedarf es der strukturellen Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen und organisatorischer Rahmenbedingungen ebenso wie Mitarbeiter/innen, die diese Maßnahmen umsetzen können. Dies gilt in einem besonderen Maße in einem Arbeitsbereich, der zum einen so geschlechtlich strukturiert ist wie der Arbeitsmarkt und zum anderen weitgehend aus der Gestaltung des Prozesses von Beratung, Betreuung und Vermittlung im direkten Kund/inn/enkontakt besteht wie die Umsetzung des SGB II.

Übersetzt man die allgemeine Definition von Gender-Kompetenz für das SGB II, so ergeben sich erste Hinweise auf die Bestimmung von Gender-Kompetenz für den Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung. Gender-Kompetenz beinhaltet demnach, dass die persönlichen Ansprechpartner/innen bzw. Fallmanager/innen

- Wissen haben oder sich Wissen aneignen über den geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Konsequenzen für Arbeit suchende Männer und Frauen;
- sich die Ambivalenz vergegenwärtigen, dass Männer und Frauen einerseits unterschiedliche Gegebenheiten mitbringen (z. B. Zuständigkeit für Kinder), gleichzeitig aber prinzipiell gleich betreut werden sollen, d. h. man muss sie gleichzeitig anders und gleich betreuen;
- ein Bewusstsein über die Bedeutung von Geschlechterrollen sowie das Spezifikum geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und ihrer privaten und gesellschaftlichen Folgen besitzen;
- sich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Thema für beide Geschlechter annehmen und die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen nicht automatisch gleichsetzen mit dem Ausschluss vom Arbeitsmarkt;
- sich bei der Aktivierung, Betreuung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt nicht an klassischen Geschlechtsrollen orientieren, sondern auch die Überwindung von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und die Herstellung von Chancengleichheit zum Ziel nehmen;
- sich angesichts der spezifischen Verbindung zwischen Geschlecht und Migration in diesem Themenfeld besonders aufmerksam bewegen und beachten, dass man hier differenzieren muss – etwa hinsichtlich junger Männer mit Migrationshintergrund oder Frauen mit bestimmtem Migrationshintergrund.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die persönlichen Ansprechpartner/innen bzw. Fallmanager/innen über das Wissen und die Fähigkeiten verfügen müssen, um Gleichstellungs- und Arbeitsmarktziele im Aktivierungs-, Betreuungs- und Vermittlungsprozess so miteinander zu verbinden, dass sie deren Anforderungen angemessen in den individuellen Prozess einbringen und die individuellen Be-

dürfnisse berücksichtigen können. Dabei müssen sie aber auch Kenntnisse über strukturelle Rahmenbedingungen haben, um Situationen und Prozesse entsprechend einordnen zu können.

Der Bedarf an der Vermittlung von Gender-Kompetenz zeigt sich beispielsweise auch im Umgang von Frauen mit Kleinkindern. Es gibt Hinweise, dass sie aus der Aktivierung mit dem Verweis auf ihre Betreuungsaufgaben ausgeschlossen werden, auch wenn sie andere Bedürfnisse haben (vgl. Lenhart 2007b; Rudolph 2007). Dies schildert auch eine der befragten Ansprechpersonen im vertiefenden Telefoninterview. Sie führt aus, dass Frauen, die in Erziehungszeit sind, gefragt werden, wie lange sie dort bleiben wollen, mit dem Ziel den Betreuungsaufwand zu reduzieren. „Sie werden dann nicht motiviert“ (Telefoninterview 27.07.2007). Dieses Beispiel zeigt die ambivalente Wirkung von Regelungen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sollen, sich aber mitunter gleichstellungsbehindernd auswirken können. Probleme bestehen teilweise in einer Generalisierung von Geschlechtsrollenstereotypen („die Frauen wollen doch zu Hause bleiben“) und mangelnder Geschlechtssensibilität bei den Fallmanager/innen bzw. Ansprechpersonen.

Die Vermittlung von Gender-Kompetenz für die Fachkräfte des SGB II kann im Rahmen der Ausbildung, im Rahmen von Fortbildungen oder spezifischen Gender-Schulungen bzw. Gender-Trainings erfolgen.

Die Integration von Gender in die Aus-, Fort- und Weiterbildungen für das SGB II

Die Befragten geben lediglich zu 10,3% an, dass Gender-Aspekte Teil der Ausbildung der persönlichen Ansprechpartner/innen bzw. Fallmanager/innen seien; 47,4% verneinen dies und über 20% können darüber keine Auskunft geben. Darüber hinaus deutet eine selektive Sichtung diverser Curricula⁴⁹ von Weiterbildungsinstitutionen sowie Handlungsanleitungen⁵⁰ für ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement darauf hin, dass Gender-Kompetenzen kein integrativer Bestandteil einer Fallmanagement-Qualifizierung sind.⁵¹ Zur Vermittlung von Gender-Kompetenzen sind somit derzeit v. a. Gender-Schulungen innerhalb der SGB II-Trägereinheiten bzw. Trägereinheit übergreifende Schulungen notwendig.⁵²

25% der Befragten gaben an, dass Gleichstellung Bestandteil der Fortbildungen der Fallmanager/innen sei; 39,7% verneinten dies und 12,1% geben an, dies zu planen. Relativ ähnliche Antworten ergeben sich für die Fortbildungen der Leitungsebene (20,7%: Bestandteil der Fortbildung; 42,3%: nicht Bestandteil der Fortbildung; 6%: in Planung). Diese Angaben deuten darauf hin, dass Gender-Aspekte zumindest im

⁴⁹ Die exemplarisch ausgewerteten Fortbildungsangebote werden hier nicht im Einzelnen aufgeführt, da nicht davon auszugehen ist, dass Curricula anderer Fortbildungsinstitute genderorientierter sind.

⁵⁰ Beispiele für Handlungsanleitungen sind z. B. Bertelsmannstiftung u. a. 2002; Göckler 2006; Kolbe/Reis 2005; Brülle u. a. 2006; Deutscher Verein 2004.

⁵¹ Hier lässt sich ein interessanter Unterschied bzgl. der Integration von interkulturellen Kompetenzen feststellen, die überwiegend einen festen Bestandteil für Fallmanagement-Weiterbildungen darstellen.

⁵² In der Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit werden die zukünftigen BA-Beschäftigten ausgebildet; die Ausbildung soll aber auch dazu befähigen, bei anderen Institutionen zu arbeiten, die insbesondere im SGB II-Bereich die Arbeitsmarktpolitik umsetzen. Ein spezieller Studiengang „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ wird für diesen Tätigkeitsbereich angeboten. Im Basis- und Pflichtmodul „Beratung“ sind bei den Qualifizierungszielen und -inhalten explizit Gender-Aspekte aufgeführt, so dass davon auszugehen ist, dass alle Studierenden hieran teilnehmen. Dies kann sich allerdings erst zukünftig auswirken, da diese Studiengänge gerade erst begonnen haben. Die anderen Pflichtmodule „Public Management“, „Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung“, „Arbeitnehmerintegration“ und „Soziale Sicherung“ enthalten allerdings keine expliziten Gender-Anteile (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006 und Expertinneninterview 4. Juli 2007).

Rahmen diverser Fortbildungen für den Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung angesprochen werden, während explizite Gender-Schulungen eher selten vorkommen.

Die für Gleichstellung zuständigen befragten Personen gaben zu 9,5% an, dass in ihrer SGB II-Trägereinheit eine Gender-Schulung für die Beschäftigten stattgefunden hat. Die Schulungen wurden sowohl von internen (Geschäftsführung, Zuständige für Gleichstellung) wie auch von externen (lokale gleichstellungspolitische Akteure, Beratungsstelle Frau und Beruf) Referent/inn/en durchgeführt.⁵³ Der zeitliche Umfang variierte dabei zwischen einer und 15 Stunden, wobei die Schulungen überwiegend zwischen drei bis vier bzw. sechs bis acht Stunden dauerten. Inhaltlich befassten sie sich v. a. mit den Grundlagen des Gender Mainstreamings, teilweise mit direktem Bezug zum Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung bzw. dem SGB II und der Sensibilisierung für die besondere Situation der Frauen.

Im Interview schildert eine Gender-Trainerin, die einige wenige Schulungen in SGB II-Trägereinheiten durchgeführt hat, ihre Erfahrungen:

„Im Schnitt sind ca. 30 Personen in einem Seminar, besser wären 15, dann könnte man auch Rollenspiele machen. Die Teilnahme an den Schulungen war verpflichtend. Schulungen sind oft deshalb zustande gekommen, weil sich die Gleichstellungsbeauftragte dafür engagiert hat. Ungefähr ein Drittel wusste zu Beginn mit dem Begriff ‚Gender Mainstreaming‘ etwas anzufangen, dem Rest waren Terminus und Inhalt unbekannt. Dabei waren keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen vorfindlich. Zu Beginn besteht oft eine Abwehrhaltung, am Schluss aber sind die Teilnehmer/innen zugänglicher. Eine Sensibilisierung kann somit erfolgreich stattfinden, allerdings ist unklar, inwieweit eine Nachhaltigkeit, eine Integration in die Praxis gegeben ist. Sensibilisierung erfolgt auch oft über persönliches Erleben.“ (Expertinneninterview, 4.7.2007)

3.4 Tendenzen in der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Trägereinheiten

Die Interpretation der oben dargestellten Befragungsergebnisse erweist sich insgesamt als schwieriges Unterfangen - teilweise weil Begrifflichkeiten nicht immer ganz eindeutig sind, teilweise aber auch, weil Gleichstellungspolitik ein politisch wie wissenschaftlich durchaus strittiger Politikbereich ist. Dies gilt auch für Gleichstellungsprozesse im Rahmen der Umsetzung des SGB II.

Aus diesem Grund können die Ergebnisse der Online-Befragung wie auch die der IAW-Befragung keine eindeutigen Antworten auf die Frage geben, in welchem Umfang und mit welcher Ernsthaftigkeit die Gleichstellung der Geschlechter bei den SGB II-Trägereinheiten als Ziel aufgenommen und als Aufgabe betrieben wird. Sichtbar wird allerdings, dass es bislang nur sehr wenige gleichstellungsorientierte Konzepte und Aktivitäten gibt, die explizit für die Umsetzung des SGB II entwickelt wurden. Die Befragungsergebnisse lassen folgende Tendenzen erkennen:

⁵³ Diese Angaben korrespondieren auch mit einer von uns durchgeführten Internet- und Email-Recherche: Professionelle Gender-Trainer/innen und Anbieter von Gender-Trainings haben angegeben, dass diese Gender-Trainer/innen zwar potenziell Schulungen im SGB II-Bereich durchführen würden, dass diese Angebote aber von den SGB II-Trägereinheiten (bis auf sehr vereinzelte Ausnahmen) nicht angenommen werden.

- Die Institutionalisierung von Gleichstellung bzw. Gender Mainstreaming oder Chancengleichheit ist bisher noch nicht umfassend erfolgt. Die häufigste Form der Institutionalisierung ist die Verankerung personeller Zuständigkeiten.
- Es liegen bisher nur wenige schriftlich fixierte Vereinbarungen oder Konzepte zur Umsetzung von Gleichstellung vor.
- Gleichwohl finden auch dann gleichstellungspolitische Aktivitäten und Maßnahmen statt, wenn es (noch) keine/n Zuständige/n für Gleichstellung in der SGB II-Trägereinheit gibt.
- Insgesamt scheint es im gleichstellungspolitischen Bereich Bewegung zu geben, es werden zunehmend Zuständige für Gender-Fragen eingesetzt, und teilweise sind Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung geplant.

Die Komplexität des Themas zeigt sich auch darin, dass die personelle Verankerung von Gleichstellung keine Garantie dafür ist, dass die Zuständigen auch an der operativen Tätigkeit der jeweiligen SGB II-Trägereinheit beteiligt sind. Im Rahmen der IAW-Befragung wurden die SGB II-Trägereinheiten um eine Einschätzung gebeten, in welchem Maße die Zuständigen für Gleichstellung auf die Ausgestaltung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Strategien einwirken. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Einwirkung insgesamt als relativ schwach eingeschätzt wird (vgl. Tabelle 8).

So waren 2005 nur insgesamt 10% der Zuständigen für Gleichstellung in hohem oder sehr hohem Maße an der Entwicklung und/oder Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen bzw. Strategien beteiligt. Der Anstieg zum Ende 2006 auf 21% stützt die These, dass die Integration von Gleichstellungsaspekten erst im Anschluss an die erste SGB II-Implementationsphase wirksam werden konnte. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass in knapp 50% der Fälle die Zuständigen für Gleichstellung gar nicht oder nur in geringem Maße beteiligt waren.

Prozentual sind sie bei den zKT in höherem Maße beteiligt als in den ARGEn. Noch deutlich seltener findet eine Beteiligung bei den Trägereinheiten mit gAw statt, wobei hier nicht deutlich wird, ob die für Gleichstellung Zuständigen u. U. bei der Institution (also der Kommune) angesiedelt sind, bei der der Zuständigkeitsbereich für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht verankert ist.

Es zeigt sich, dass Gleichstellungspolitik – zumindest bislang – nicht als integrativer Bestandteil in die Umsetzung des SGB II eingeführt ist; so hat Gleichstellungspolitik weder eine relevante Bedeutung für die SGB II-Trägereinheiten noch liegt eine maßgebliche Anzahl von Konzepten vor oder sind die Zuständigen für Gleichstellung an der Entwicklung und/oder Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Strategien und Maßnahmen beteiligt.

Tabelle 8: Ausmaß der Beteiligung der/des Zuständigen für Gleichstellung an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien und/oder der Ausgestaltung von Maßnahmen⁵⁴

Ausmaß der Beteiligung der/s Zuständigen für Gleichstellung	2005							
	ARGEn		zkT		gAw (Agenturen)		gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
überhaupt nicht (1)	23	19,0	12	24,0	4	22,0	39	21,0
in geringem Maße (2)	50	41,0	18	36,0	11	61,0	79	42,0
teils/teils (3)	38	31,0	14	28,0	1	6,0	53	28,0
in hohem Maße (4)	9	7,0	4	8,0	2	11,0	15	8,0
in sehr hohem Maße (5)	2	2,0	2	4,0	-	-	4	2,0
Gesamt	122	100,0	50	100,0	18	100,0	190	100,0
	2006							
	ARGEn		zkT		gAw (Agenturen)		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
überhaupt nicht (1)	24	19,0	6	13,0	1	6,0	31	16,0
in geringem Maße (2)	43	34,0	10	22,0	7	39,0	60	32,0
teils/teils (3)	36	29,0	14	30,0	8	44,0	58	31,0
in hohem Maße (4)	16	13,0	7	15,0	2	11,0	25	13,0
in sehr hohem Maße (5)	7	6,0	9	20,0	-	-	16	8,0
Gesamt	126	100,0	46	100,0	18	100,0	190	100,0

Quelle: IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten, erste und zweite Welle, IAW-Berechnungen.

Die Online-Befragung hat aber nicht nur erste Ergebnisse zum Stand der Institutionalisierung erbracht, sondern darüber hinaus auch offene Fragen zutage gefördert, die im Laufe der weiteren Projektlaufzeit zu bearbeiten sind:

1. Eine präzisere Beschreibung über das Ausmaß der Institutionalisierung ist anzustreben. Dies wird einerseits durch die dritte Welle der IAW-Befragung erfolgen. Darüber hinaus ist eine zweite Welle der Online-Befragung durch das Gender-Projekt geplant, bei der möglichst alle SGB II-Trägereinheiten beteiligt sein sollen.
2. Die Erfahrungen einiger BCA machen deutlich, dass das SGB II umfassenderen und auch anderen Beratungsbedarf bei Kund/inn/en hervorbringt als aus der bisherigen Praxis der Arbeitsvermittlung bekannt. Dies gilt – so zeigen die Rückmeldungen – gerade auch in geschlechtsspezifischer Hinsicht. Was dieser Beratungsbedarf beinhaltet und wie er strukturell verankert werden könnte, sollte Inhalte weiterer Forschung, aber auch Gegenstand von Verständigungsprozessen zwischen Zuständigen für Gender-Fragen sein.

⁵⁴ Die Frageformulierung lautete: „In welchem Maße war(en) diese/r Beauftragte(n) für Chancengleichheit im zweiten Halbjahr 2006 an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien und/oder der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Initiativen/Maßnahmen beteiligt?“

-
3. Sowohl der Prozess von Beratung, Betreuung und Vermittlung als auch der der Umsetzung von Gleichstellung befinden sich in einem Balanceakt zwischen individuellem Bedarf und strukturellen Rahmenbedingungen. Welche Folgen dies genau für den Betreuungs- und Aktivierungsprozess aus gleichstellungspolitischer Sicht hat und welche Folgerungen sich daraus für Kriterien eines geschlechtergerechten Prozesses von Beratung, Betreuung und Vermittlung ergeben, ist im Laufe des weiteren Forschungsprozesses zu eruieren.
 4. Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik stellen ein Feld dar, das stark von Ambivalenzen geprägt ist. Dies zeigen sowohl die Antworten der Befragten als auch die Gesamtanalyse und Bewertung. So scheint zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Installierung von Zuständigen für Gleichstellung bzw. Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ein adäquates Mittel zu sein, um Gender-Ansätze in die Umsetzung des SGB II zu integrieren, wobei eine umfassende Verankerung von Gleichstellungspolitik dadurch allerdings nicht garantiert werden kann. Es stellt sich somit die Frage, welche weiteren Gleichstellungsaktivitäten im SGB II-Bereich zielführend sein können.
 5. Schließlich ist auch die Frage nach Ausmaß und Bedeutung des derzeit unterschiedlichen Institutionalierungsgrades von Gleichstellung bei den einzelnen SGB II-Trägereinheiten zu klären: Hat dieser praktische Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen, auf den geschlechtergerechten Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Stabilisierung? Und reicht eine umfassendere Institutionalisierung von Gleichstellung aus, um diesen Vorsprung einzuholen?

4 Zusammenfassung

Die bisherigen empirischen Ergebnisse ermöglichen erste – allerdings in vieler Hinsicht noch vorläufige – Einschätzungen hinsichtlich der Wirkungen des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht.

Im Hinblick auf die statistisch beschreibbaren Wirkungen des SGB II für Frauen und Männer zeigen sich teilweise erhebliche Unterschiede:

- Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen stark angestiegen. Unter diesen Personen sind Frauen deutlich überrepräsentiert.
- Frauen und Männer im SGB II-Leistungsbezug unterscheiden sich stark im Hinblick auf ihre Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt. Aufgrund der immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommenen Erziehungs- und Pflegetätigkeiten können Frauen seltener als Männer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und seltener eine Vollzeittätigkeit aufnehmen.
- Frauen sind derzeit in fast allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterrepräsentiert, die gesetzlich vorgeschriebene Frauenförderquote wird in vielen Fällen deutlich unterschritten.
- Erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei den Abgangsgründen aus dem SGB II. Frauen gehen weit häufiger in Nicht-Erwerbstätigkeit ab als Männer.
- Die Zahl der Hilfebedürftigen, die erwerbstätig sind, hat deutlich und kontinuierlich zugenommen. Dabei hat sich zugleich die Geschlechterschere hinsichtlich der Beschäftigungsformen zunehmend geöffnet: Unter den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sind es absolut und anteilig im Verhältnis zu allen Hilfebedürftigen betrachtet mehr Frauen als Männer, die einen Minijob ausüben, und mehr Männer als Frauen, die in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind.
- Es gibt große geschlechtsspezifische Unterschiede im Ost-West Vergleich: Besonders deutlich treten diese Unterschiede in Bezug auf die Verfügbarkeit von weiblichen Hilfebedürftigen mit Kind(ern) und in Bezug auf die Beteiligung weiblicher SGB II-Arbeitsloser an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hervor.

Worin die Ursachen für diese geschlechtsspezifischen Wirkungen im Einzelnen liegen und ob und in welchem Maße sich diese im Zeitverlauf reduzieren, reproduzieren oder gar verstärken, ist weiteren Untersuchungen vorbehalten. Viel spricht allerdings dafür, dass neben den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und dem geschlechtstypisch segregierten Arbeitsmarkt auch ein relativ geringer Institutionalierungsgrad von Gleichstellung und Gender Mainstreaming und die geringe Verbrei-

tung von gleichstellungsorientierter Steuerung und Controlling bei den Trägereinheiten der Grundsicherung zu den Ursachen für die oben genannten Befunde gehören.

Die Befragungsergebnisse der Online-Befragung von für Gleichstellung zuständigen Personen bei den Trägereinheiten der Grundsicherung lassen darauf schließen, dass die strukturelle und konzeptionelle Verankerung von Gleichstellung bisher noch am Anfang steht:

- Nur eine Minderheit der SGB II-Trägereinheiten hat überhaupt Zuständige für Gleichstellung oder – in Analogie zu § 385 SGB III – Beauftragte für Chancengleichheit eingesetzt. Der Bedarf an einer institutionalisierten Ansprechperson für Gleichstellung wurde im Laufe der Befragung und in den Expert/inn/eninterviews mehrfach geäußert. Hiervon versprechen sich die Fürsprecher/innen eine kontinuierliche Beförderung von Gleichstellungsaktivitäten.
- Eine umfassende Institutionalisierung von Gleichstellung hat bei den SGB II-Trägereinheiten bisher nicht stattgefunden. Gleichstellung unterliegt keinen kohärenten Konzepten, sondern drückt sich v. a. in diversen Einzelaktivitäten und -maßnahmen aus. Allerdings deutet sich an, dass im Zeitverlauf Institutionalisierungsfortschritte zu verzeichnen sind.
- Bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten gibt es aus Sicht der Befragten vielfältige Ansätze und einen breiten Handlungsbedarf. Sie definieren den Handlungsbedarf überdurchschnittlich häufig in Bezug auf die Verankerung eines geschlechtergerechten Prozesses von Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en und im Hinblick auf die Durchführung von Gender-Schulungen.
- Da im SGB II – anders als im SGB III – die Funktion von Beauftragten für Chancengleichheit nicht verbindlich vorgesehen ist, wird die Institutionalisierung von Gleichstellungsaufgaben den einzelnen Trägereinheiten überlassen. Bei den meisten Kommunen gab es bereits vor Inkrafttreten des SGB II Gleichstellungsbeauftragte. Ob und in welchem Ausmaß die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auch für die Umsetzung des SGB II bei den zKT zuständig sind, kann mit den vorliegenden Befragungsergebnissen nicht abschließend geklärt werden. Teilweise ist dies zwar geschehen, allerdings sind die regionalen Unterschiede groß. Bei den ARGEen ist die Ausgangslage insofern komplexer, als zwar i. d. R. vor Einführung des SGB II sowohl bei den Agenturen für Arbeit als auch bei den Kommunen Zuständige für Gleichstellungsfragen existierten, diese aber ebenfalls keineswegs automatisch für die Trägereinheit des SGB II zuständig geworden sind. Teilweise wurden bei den ARGEen neue gleichstellungspolitische Zuständigkeiten geschaffen, aber auch hier sind die regionalen Unterschiede groß.

Der Stand der Implementation von Gleichstellung bei den einzelnen SGB II-Trägereinheiten ist sehr unterschiedlich. Hinter den Durchschnittswerten verbirgt sich ein breites Spektrum von Einzelkonstellationen, und es gibt auch Trägereinheiten,

die dem Gleichstellungsziel hohe Priorität beimessen und es institutionell und konzeptionell verankert haben. Durch die ab Oktober 2007 durchzuführenden Intensivfallstudien bei zehn Trägereinheiten wird die ‚black box‘ der praktischen Umsetzungsprozesse von Gleichstellung und Gender Mainstreaming näher untersucht werden.

Darüber hinaus werden die Auswertung von Befragungsergebnissen anderer Institute, die auch den Haushalts- und Familienzusammenhang abbilden,⁵⁵ voraussichtlich tiefere Einblicke in Ursachen und Prozess des Zustandekommens geschlechterdifferenzierter Wirkungen des SGB II ermöglichen.

⁵⁵ Kundenbefragung des Untersuchungsfelds 3 der Evaluationsforschung nach § 6c SGB II, Panel Arbeit und Soziale Sicherheit (PASS) des IAB.

Literatur

- Achatz, Juliane** (2007): „Lebensumstände und Arbeitsmarktperspektiven von Frauen im Rechtskreis SGB II.“ In: Hessisches Sozialministerium (Hrsg.): Bleibt Armut weiblich? – Chancen für Frauen im Arbeitsmarktreform-Prozess. Alsfeld.
- Beckmann, Petra** (2003): Die Beschäftigungsquote - (k)ein guter Indikator für die Erwerbstätigkeit von Frauen? Nürnberg: IAB (Langfassung des IAB-Kurzberichts 11).
- Berliner Senat** (2006): Rahmenvereinbarung zur Gründung von Arbeitsgemeinschaften nach § 44 b Sozialgesetzbuch – Zweites Buch (SGB II) zwischen dem Land Berlin, vertreten durch die Bezirksämter von Berlin, und den Agenturen für Arbeit im Land Berlin. In:
[<http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/arbeit/rahmen.pdf>, gesichtet am 7.9.2007].
- Bernhard, Sarah / Jaenichen, Ursula / Stephan, Gesine** (2007): Eingliederungszuschüsse. Die Geförderten profitieren. IAB-Kurzbericht 9. Nürnberg.
- Bertelsmann-Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung / KGSt** (Hrsg.) 2002: Kommunen und lokale Beschäftigungsförderung. Bausteine guter Praxis: Fallmanagement (Netzwerk Kommunen der Zukunft. Produkte der Netzwerkarbeit Bd. 14-2). Offenbach am Main.
- Betzelt, Sigrid** (2007): Hartz VI aus Gender-Sicht: Einige Befunde und viele offene Fragen. In: WSI-Mitteilungen 6: 298-304.
- Blickhäuser, Angelika / von Barga, Henning** (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.
- Bothfeld, Silke / Klammer, Ute / Klenner, Christina / Leiber, Simone / Thiel, Anke / Ziegler, Astrid** (2005): WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bd. 66. Berlin: edition sigma.
- Brülle, Heiner / von Freyberg, Thomas / Hobusch, Tina / Kinstler, Hajo / Kolbe, Christian / Reinmüller, Ron / Reis, Claus / Wende, Lutz** (2006): Fallmanagement in der Arbeit mit Arbeitslosen. Ein kritischer Leitfaden. Frankfurt am Main.
- Bundesagentur für Arbeit** (2005): Der Übergang von der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. Sonderbericht. August 2005. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2006): Studienführer der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Trimester 1/2006, Mannheim/Schwerin
- Bundesagentur für Arbeit** (2007a): Online-Angebot der Statistik. Kategorie: Arbeitsmarkt. Thema: Analytikreport Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer März 2007. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 4. Juli 2007].

- Bundesagentur für Arbeit (2007b):** Online-Angebot der Statistik. Kategorie: Förderung. Thema: Arbeitsgelegenheiten (Sonderbericht). Leistungen zur Eingliederung an erwerbsfähige Hilfebedürftige: Einsatz von Arbeitsgelegenheiten 2006. Bericht der Statistik der BA. Förderstatistik April 2007. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 4. Juli 2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007c):** Online-Angebot der Statistik. Kategorie: Grundversicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II – Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Thema: Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 29. September 2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007d):** Online-Angebot der Statistik. Kategorie: Grundversicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II – Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Thema: Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Oktober 2006. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 4. Juli 2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007e):** Online-Angebot der Statistik. Kategorie Arbeitsmarkt. Thema: Arbeitslose – Jahreszahlen. Arbeitsmarkt in Zahlen. Jahreszahlen. Stand Dezember 2006. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 4. Juli 2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007f):** Online-Angebot der Statistik. Kategorie: Eingliederungsbilanzen. Thema: Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II Deutschland, West- und Ostdeutschland, Länder. Berichtsjahr 2005. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 4. Juli 2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007g):** Online-Angebot der Statistik. Kategorie: Arbeitsmarkt. Thema: Aktuelle Daten - Arbeitslosigkeit und Grundversicherung für Arbeitsuchende. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 28. September 2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007h):** Online-Angebot der Statistik. Kategorie: Förderung. Thema: Ausgewählte Maßnahmen und Förderleistungen nach differenzierenden Merkmalen. Förderung der Eingliederung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger durch Einstiegsgeld (ESG) n. § 16, Abs. 2 r. 5 SGB II. Berichtsmonat Januar 2007. In: [<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>. gesichtet am 4. Juli 2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007i):** Wichtige Hinweise zur Interpretation der Arbeitsmarktdaten. In: [http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/unvollstaendige_daten.html. gesichtet am 17.07.2007].
- Bundesagentur für Arbeit (2007j):** Arbeitslosenhilfe-Beziehende-Statistik. Stand 31.12.2004. Sonderauswertung: Informationsangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. September 2007.
- Bundesregierung (2006):** Antwort der Bundesregierung auf die große Anfrage. BT Drs. 16/2211. In: [<http://dip.bundestag.de/btd/16/042/1604210>. gesichtet am 15.07.2007].
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2004):** Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Qualitätsstandards für das Fallmanagement. In: [<http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/pdf/20040301.pdf>; gesichtet am 19.06.2007].
- Döge, Peter / Stiegler, Barbara (2004):** Gender Mainstreaming in Deutschland. In: Meuser, Michael (Hg.): Gender Mainstreaming. Bonn, 155-157.

- Göckler, Rainer** (2006): Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. Praxisorientierte Betreuung und Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II). Eine Einführung. Berlin.
- Graf, Tobias** (2007): Bedarfsgemeinschaften 2005 und 2006. Die Hälfte war zwei Jahre durchgehend bedürftig. IAB-Kurzbericht 17/2007. Nürnberg.
- Huth, Sandra / Seibert, Bernadette** (o. J.): Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung. Mainz.
- IAW / ZEW** (2006): Jahresbericht 2006 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Tübingen / Mannheim.
- Kaschuba, Gerrit** (2004): Von der Wundertüte zum kontrollierten Einsatz? Anregungen zur prozessorientierten Entwicklung von Qualitätskriterien für Gender Trainings. In: Netzwerk Gender Training (Hg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Trainings. Königstein/Ts: 117-135.
- Kolbe, Christian / Reis, Claus** (2005): Vom Case Management zum „Fallmanagement“. Zur Praxis des Case Managements in der Sozialhilfe und der kommunalen Beschäftigungspolitik am Vorabend von Hartz IV. Frankfurt am Main.
- Lenhart, Karin** (2007a): Soziale Bürgerrechte unter Druck. Die lokale Umsetzung von Hartz IV in frauenspezifischer Perspektive. Ergebnisorientierter Abschlussbericht.
- Lenhart, Karin** (2007b): Ein „spanisches“ Fenster. Erkundungen zu Frauenförderung und Hartz IV in einem großstädtischen Jobcenter. In: Rudolph, Clarissa; Niekant, Renate (Hg.): Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven. Münster, 156-175.
- Lorenz, Helga** (2003): „Wer nicht hat, der wird nichts gegeben“.... Hartz III und IV und die möglichen Folgen für Frau und Familie, Vortrag gehalten in Berlin 27.08.03. In: [<http://berliner-frauenbund.de/news/Wer%20nicht.pdf>, gesichtet am 1.10.2007].
- Noll, Susanne / Nivorozhkin, Anton / Wolff, Joachim** (2006): Förderung mit dem Einstiegsgeld nach § 29 SGB II. Erste Befunde zur Implementation und Deskription. IAB Forschungsbericht 23/2006. Nürnberg.
- Rostock, Petra / Wersig, Maria / Künzel, Annegret** (2007): Frauen diskriminierend oder geschlechterpolitisch konzeptionslos? Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Hartz IV. In: Berghahn, Sabine (Hrsg.): Unterhalt und Existenzsicherung. Recht und Wirklichkeit in Deutschland. Baden-Baden: Nomos: 305-322.
- Rudolph, Clarissa** (2007): Gleichstellungspolitik als Luxus – Wandel und Persistenz von Geschlechterverhältnissen bei der Hartz IV-Umsetzung. In: Rudolph, Clarissa; Niekant, Renate (Hg.): Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven. Münster, S. 110-134.
- Statistisches Bundesamt** (2006a): Leben in Deutschland. Haushalte, Familien und Gesundheit. Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt** (2006b): Statistik der Sozialhilfe. Ausländer in der Sozialhilfe- und Asylbewerberleistungsstatistik. 2004. Wiesbaden.

Stiegler, Barbara (2002): Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. In: Bothfeld, Silke / Gronbach, Sigrid / Riedmüller, Barbara (Hrsg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a.M./New York: 19-40.

Anhang

Methodische Anmerkungen zu Kapitel 2

Die in Kapitel 2 dargestellten Erkenntnisse basieren neben ergänzenden Informationen aus Befragungen oder Sonderauswertungen der amtlichen Statistik ausschließlich auf periodisch fortgeschriebenen öffentlich zugänglichen Informationen der amtlichen Statistik.⁵⁶ Die in diesem Kapitel verwendeten Daten bilden im Wesentlichen den Stand der verfügbaren Daten bis September 2007 ab und stammen aus folgenden Datenquellen:

- veröffentlichte Daten im Online-Statistik-Angebot der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen des IAB,
- weitere Auswertungen auf Basis der amtlichen Statistik und geschlechterdifferenzierende Analyse der Querschnittsbefragung im Rahmen der Forschung nach § 55 SGB II durch das IAB.

Bei den veröffentlichten Daten im Online-Statistik-Angebot der Bundesagentur für Arbeit wurden ausschließlich Daten mit einer Wartezeit von drei Monaten ausgewählt. Die Ausführungen zu Arbeitslosen (vgl. 2.2) und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten im SGB II (vgl. 2.3) beziehen sich, soweit im Text keine anderen Angaben gemacht werden, auf 370 Kreise und kreisfreie Städte ohne zugelassene kommunale Träger (zkT).

Die Struktur der Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähigen Hilfebedürftigen am aktuellen Rand bildet die Situation in 422 vollständig erfassten Kreisen und kreisfreien Städten ab.

Die Daten zur Erwerbstätigkeit von eHb basieren bis September 2005 auf Hochrechnungen auf Basis von Kreisen mit vollständigem Fachverfahren A2LL bzw. seit der gesetzlichen Neuregelung der Freibetragsgrenzen auf einer Verknüpfung der Beschäftigten- und Grundsicherungsstatistik.

Die Daten zu erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Januar 2005 basieren auf einer Hochrechnung der Schätzergebnisse von 266 Kreisen, wobei zu den A2LL-Beständen (255 Kreise) zusätzlich XSozial-Daten aus 11 Kreisen in die Berechnung aufgenommen wurden.

Einige Informationen stammen aus Sonderauswertungen, so beispielsweise die referierten ersten Ergebnisse zu einzelnen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten. Diese Publikationen beziehen sich auf das Jahr 2005. Auch die im Internetangebot verfügbaren hier einbezogenen Eingliederungsbilanzen beziehen sich auf das erste Jahr seit Einführung des SGB II. Hier und bei allen anderen Daten in diesem Kapitel, die sich auf das Jahr 2005 beziehen, ist nachdrücklich auf die eingeschränkte Aussagekraft und gegebenenfalls geringe Validität der Daten zu verweisen. Wir haben

⁵⁶ Eine Ausnahme sind hier die Daten zur Zahl und Altersstruktur der Arbeitslosenhilfeempfänger/innen im Dezember 2004. Diese wurden auf Anfrage von der BA als Sonderauswertung zur Verfügung gestellt.

uns dafür entschieden, diese Daten trotzdem auszuwerten, weil geschlechterdifferenzierende Daten im *bisherigen aktuelleren* Standardangebot der Statistik häufig fehlen. In diesem Zusammenhang ist aber auch darauf hinzuweisen, dass das hier entworfene Bild nur ein vorläufiges ist, welches im weiteren Projektverlauf aktualisiert werden wird.

Themenspezifisch werden Ergebnisse weiterer Auswertungen auf Basis der amtlichen Statistik ergänzt (z. B. Betzelt 2007; Noll u. a. 2006). Zudem wird Bezug genommen auf Ergebnisse der geschlechterdifferenzierenden Analyse der Querschnittsbefragung im Rahmen der Forschung nach § 55 SGB II (vgl. Achatz 2007). Grundlage der Hauptbefragung sind rund 20.000 Interviews mit Personen, die im Januar 2005 Arbeitslosengeld II bezogen haben, und mit Arbeitslosenhilfeempfänger/inne/n von Dezember 2004. Die Erhebung ist für ausgewählte 266 Kreise und kreisfreie Städte repräsentativ.

Tabellen

Tabelle 9: Sozial- und Arbeitslosenhilfebeziehende nach Geschlecht und Alter zum 31.12.2004

Absolut						
	Sozialhilfe			Arbeitslosenhilfe		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
U25 Jahre	489.371	208.382	280.989	128.163	87.049	41.114
25 - 50 Jahre	1.046.280	420.743	625.537	1.488.748	908.840	579.908
50 - U65 Jahre	331.448	156.418	175.030	644.599	397.870	246.729
Gesamt	1.867.099	785.543	1.081.556	2.261.510	1.393.759	867.751
in %						
	Sozialhilfe			Arbeitslosenhilfe		
	Insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
U25 Jahre	100	42,6	57,4	100	67,9	32,1
25-50 Jahre	100	40,2	59,8	100	61,0	39,0
50-U65 Jahre	100	47,2	52,8	100	61,7	38,3
Gesamt	100	42,1	57,9	100	61,6	38,4

Quelle: Statistisches Bundesamt 2006b; Bundesagentur für Arbeit 2007j, z. T. eigene Berechnungen.

Tabelle 10: Summe der Sozial- und Arbeitslosenhilfebeziehenden nach Geschlecht und Alter zum 31.12.2004

Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe						
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
U25 Jahre	617.534	295.431	322.103	100	48	52
25-50 Jahre	2.535.028	1.329.583	1.205.445	100	52	48
50-U65 Jahre	976.047	554.288	421.759	100	57	43
Gesamt	4.128.609	2.179.302	1.949.307	100	53	47

Quelle: Statistisches Bundesamt 2006b; Bundesagentur für Arbeit 2007j, z. T. eigene Berechnungen.

Tabelle 11: Beschäftigungsentwicklung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger zwischen Januar 2005 und Oktober 2006 nach Geschlecht und Beschäftigungsform

	Insgesamt	sozialversicherungspflichtig		geringfügig beschäftigt		
		absolut	in %	absolut	in %	
Männer	+ 221.104	+ 173.217	78,3	+ 47.887	21,7	100
Frauen	+ 235.109	+ 141.341	60,1	+ 93.768	39,9	100

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2007d, eigene Darstellung.

Tabelle 12: SGB II-Arbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit, Region und Geschlecht, Bestandsdaten Jahresdurchschnitt 2005

	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
- absolut -						
unter 1 Monat	81.820	83.013	54.286	59.635	27.534	23.378
1 bis unter 3 Monate	137.458	137.427	90.973	98.792	46.485	38.635
3 bis unter 6 Monate	181.982	173.764	120.614	125.784	61.369	47.980
6 bis unter 12 Monate	261.781	229.431	173.931	164.473	87.850	64.957
12 bis 24 Monate	292.265	189.316	190.928	113.020	101.337	76.296
24 Monate und länger	384.117	249.619	251.309	124.271	132.808	125.348
Summe > 12 Monate	676.382	438.935	442.237	237.291	234.145	201.644
- Anteil am mittleren Bestand in % -						
	100	100	100	100	100	100
unter 1 Monat	6,1	7,8	6,2	8,7	6,0	6,2
1 bis unter 3 Monate	10,3	12,9	10,3	14,4	10,2	10,3
3 bis unter 6 Monate	13,6	16,4	13,7	18,3	13,4	12,7
6 bis unter 12 Monate	19,5	21,6	19,7	24,0	19,2	17,2
12 bis 24 Monate	21,8	17,8	21,6	16,5	22,2	20,3
24 Monate und länger	28,7	23,5	28,5	18,1	29,0	33,3
Summe > 12 Monate	50,5	41,3	50,1	34,6	51,2	53,6

Quelle: Noll u. a. 2006: 36ff., eigene Darstellung.

Tabelle 13: Anteile ausgewählter Zielgruppen an Arbeitslosen und Geförderten, Frauen und Gesamtbestand Arbeitsloser, Bundesrepublik Deutschland, Jahreszahlen 2005 (in %)

	Frauen		Gesamtbestand Arbeitsloser	
	Anteil an allen arbeitslosen Frauen	Anteil an geförderten Frauen	Anteil an allen Arbeitslosen	Anteil an geförderten Arbeitslosen
Gering Qualifizierte	52,2	40,3	50,1	43,3
Langzeitarbeitslose	41,3	37,1	46,4	37,7
Ältere über 50 Jahre	21,8	16,7	21,5	16,6
Berufsrückkehrer/innen	7,8	8,4	3,5	3,4
Schwerbehinderte	3,1	2,5	3,8	2,9

Quelle: Betzelt 2007: 302.

Tabelle 14: Eintritte und Bestand an Förderungen mit Einstiegsgeld nach Region und Geschlecht, Berichtsmonat Januar 2007

	Eintritte			Bestand		
	gesamt absolut	Männer in %	Frauen in %	gesamt absolut	Männer in %	Frauen in %
Deutschland						
Kombilohnvariante	1.124	55,7	44,3	6.121	55,2	44,8
Gründungsförderung	2.941	67,5	32,5	19.467	67,2	32,8
Westdeutschland						
Kombilohnvariante	576	63,9	36,1	2.537	64,9	35,1
Gründungsförderung	1.686	69,4	30,6	11.214	69,2	30,8
Ostdeutschland						
Kombilohnvariante	548	47,1	52,9	3.584	48,3	51,7
Gründungsförderung	1.252	65,1	34,9	8.253	64,5	35,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2007h, eigene Berechnung.

Tabelle 15: Stellenwert von Gleichstellung (IAW-Befragung), absolute und relative Häufigkeiten

Stellenwert Gleichstellung	2006							
	ARGEn		zkT		gAw (Agenturen)		gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
sehr niedrig	33	9,8	3	4,4	0	0,0	36	8,5
niedriger Stellenwert	72	21,4	8	11,6	2	11,1	82	19,3
mittlerer Stellenwert	129	38,3	27	39,1	9	50,0	165	38,9
hoher Stellenwert	62	18,4	21	30,4	5	27,8	88	20,8
Sehr hoher Stellenwert	41	12,2	10	14,5	2	11,1	53	12,5
Gesamt	337	100,0	69	100,0	18	100,0	424	100,0

Quelle: IAW-Befragung der SGB II-Trägereinheiten, zweite Welle 2007; IAW-Berechnungen.

Tabelle 16: Vorhandensein von gleichstellungspolitischen Konzepten

Abgesehen von möglichen Regelungen im Gründungsvertrag, existieren bei Ihrer ARGE / SGB II-Einheit sonstige schriftliche Konzepte für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit? Darunter verstehen wir zum Beispiel Positionspapiere, Zielvereinbarungen etc.								
	ist vorhanden		ist in Planung		ist nicht vorhanden		keine Angabe	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in der Personalpolitik</u>	23	19,8	9	7,8	57	49,1	29	25,0
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in Fallmanagement und Aktivierungsprozess</u>	17	14,7	16	13,8	57	49,1	28	24,1
Konzept für Gender Controlling	6	5,2	12	10,3	72	62,1	30	25,9
Konzept für Gender Budgeting	2	1,7	7	6,0	80	69,0	29	25,0
übergreifendes Konzept zu Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit	13	11,2	11	9,5	66	56,9	28	24,1

Erläuterung: Bei dieser Frage waren auf der Nominalskala Mehrfachnennungen möglich. Diese Option wurde auch in mehreren Fällen genutzt, so dass die kumulierten Prozentwerte nicht notwendigerweise 100% ergeben. Die Spalte ‚keine Angabe‘ berechnet sich demnach aus denjenigen, die keine der drei anderen Skalenoptionen (ist vorhanden, ist in Planung, ist nicht vorhanden) gewählt haben.

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Zusammenstellung.

Tabelle 17: Gleichstellungspolitische Ziele in der Personalpolitik

Welche inhaltlichen Ziele von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit verfolgt Ihre ARGE / SGB II-Einheit bezogen auf die Personalpolitik? Differenzieren Sie dabei bitte auf der Skala danach, wie stark Ihrer Einschätzung nach Ihre ARGE / SGB II-Einheit das jeweilige Ziel verfolgt.				
	Quotierung bei den Beschäftigten der ARGE / der SGB II-Einheit		Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	
	abs.	%	abs.	%
stark verfolgt (1)	6	5,2	18	15,5
2	13	11,2	24	20,7
3	16	13,8	17	14,7
4	14	12,1	8	6,9
kaum verfolgt (5)	11	9,5	10	8,6
kein Ziel der ARGE / SGB II-Einheit	33	28,4	16	13,8
k.A.	23	19,8	23	19,8
Summe	116	100,0	116	100,0

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Zusammenstellung.

Tabelle 18: Handlungsbedarf bei gleichstellungspolitischen Ziele in der Personalpolitik

Bei welchem der folgenden personalpolitischen Ziele sehen Sie derzeit noch besonderen Handlungsbedarf bei Ihrer ARGE / SGB II-Einheit? Differenzieren Sie bitte auf der Skala danach, wie groß Sie den jeweiligen Handlungsbedarf einschätzen										
	Quotierung bei den Beschäftigten der ARGE / SGB II-Einheit		Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen		Etablierung eines Gender Controllings in Bezug auf die Personalpolitik		Etablierung von Gender Budgeting		Teilnahme aller Beschäftigten der ARGE / SGB II-Einheit an Gender Schulungen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
hoher Handlungsbedarf (1)	1	0,9	10	8,6	15	12,9	17	14,7	19	16,4
2	6	5,2	19	16,4	14	12,1	13	11,2	21	18,1
3	9	7,8	20	17,2	11	9,5	8	6,9	21	18,1
4	9	7,8	10	8,6	18	15,5	18	15,5	14	12,1
kaum Handlungsbedarf (5)	32	27,6	15	12,9	18	15,5	16	13,8	11	9,5
kein Handlungsbedarf	39	33,6	23	19,8	20	17,2	23	19,8	13	11,2
k. A.	20	17,2	19	16,4	20	17,2	21	18,1	17	14,7
Summe	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Zusammenstellung.

Tabelle 19: Handlungsbedarf bei gleichstellungspolitischen Zielen im Prozess der Beratung, Betreuung und Vermittlung der SGB II-Kund/inn/en

Bei welchem dieser Ziele sehen Sie derzeit noch besonderen Handlungsbedarf? Differenzieren Sie bitte auf der Skala danach, wie stark Sie den Handlungsbedarf beim jeweiligen Ziel einschätzen.										
	Geschlechtsspezifische Quoten bei der Vermittlung in Erwerbstätigkeit		Geschlechtsspezifische Angebote und Maßnahmen		Etablierung eines geschlechtergerechten Fallmanagements		Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung		Ausbau der Unterstützungsangebote bei der Pflege Angehöriger	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
hoher Handlungsbedarf (1)	13	11,2	9	7,8	14	12,1	18	15,5	13	11,2
2	13	11,2	20	17,2	18	15,5	21	18,1	16	13,8
3	16	13,8	25	21,6	20	17,2	21	18,1	18	15,5
4	16	13,8	15	12,9	11	9,5	11	9,5	16	13,8
kaum Handlungsbedarf (5)	22	19,0	24	20,7	18	15,5	13	11,2	15	12,9
kein Handlungsbedarf	19	16,4	6	5,2	18	15,5	10	8,6	14	12,1
k. A.	17	14,7	17	14,7	17	14,7	22	19,0	24	20,7

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Zusammenstellung.

Tabelle 20: Geschlechtsspezifische Quotierung bei Maßnahmen

Existieren bei Ihrer ARGE / SGB II-Einheit Zielvorgaben bzw. Quoten für die Beteiligung von Frauen und Männern (erwerbsfähigen Hilfebedürftigen) an Maßnahmen und wenn ja, wie hoch ist diese Zielvorgabe?		
	abs.	%
Ja	24	20,7
Nein	67	57,8
Ist in Planung	2	1,7
Weiß nicht	5	4,3
k. A.	18	15,5
Summe	116	100,0

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Zusammenstellung.

Tabelle 21: Vorhandensein von Konzepten nach Formen der Aufgabenwahrnehmung (ARGEn, zkT)

Abgesehen von möglichen Regelungen im Gründungsvertrag, existieren bei Ihrer ARGE / SGB II-Einheit sonstige schriftliche Konzepte für Gender Mainstreaming / Gleichstellung/ Chancengleichheit? Darunter verstehen wir zum Beispiel Positionspapiere, Zielvereinbarungen etc.								
	ARGEn							
	vorh.		in Planung		n. vorh.		k. A.	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in der Personalpolitik</u>	10	16,1	4	6,5	33	53,2	16	25,8
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in Fallmanagement und Aktivierungsprozess</u>	11	17,7	6	9,7	31	50,0	15	24,2
Konzept für Gender Controlling	2	3,2	8	12,9	40	64,5	15	24,2
Konzept für Gender Budgeting	-	-	5	8,1	44	71,0	15	24,2
übergreifendes Konzept zu Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit	6	9,7	4	6,5	36	58,1	17	27,4
	n=62							
	zkT							
	vorh.		in Planung		n. vorh.		k. A.	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in der Personalpolitik</u>	13	28,9	5	11,1	17	37,8	11	24,4
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in Fallmanagement und Aktivierungsprozess</u>	6	13,3	10	22,2	18	40,0	12	26,7
Konzept für Gender Controlling	4	8,9	4	8,9	25	55,6	13	28,9
Konzept für Gender Budgeting	2	4,4	2	4,4	28	62,2	13	28,9
übergreifendes Konzept zu Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit	7	15,6	7	15,6	23	51,1	9	20,0
	n=45							

Erläuterung: Bei dieser Tabelle ist zu berücksichtigen, dass einerseits teilweise sehr geringe Fallzahlen vorliegen. Dies wirkt sich – auch vor dem Hintergrund der Überrepräsentanz der zkT im Sample – auf die statistische Signifikanz aus. Bei den in der Tabelle kursiv gesetzten Werten ist *keine* statistische Signifikanz gegeben. Im Übrigen gelten auch bei diesen Werten die Anmerkungen zu Tabelle 16 zu den Mehrfachnennungen.

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Zusammenstellung. Vgl. zu den Gesamtwerten auch Tabelle 16.

Fragebogen der Online-Befragung

Die Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht

Evaluationsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) nach § 55 SGB II

durchgeführt von

**Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen
GendA-Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht, Philipps-Universität Marburg
Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA), Berlin**

Das Forschungsprojekt hat die Aufgabe, die Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht zu evaluieren. Eine solche Evaluation aus gleichstellungspolitischer Perspektive bedeutet nicht nur zu untersuchen, wie viele Frauen und Männer Arbeitslosengeld II erhalten und wie viele jeweils an bestimmten Maßnahmen teilnehmen. Eine gleichstellungspolitische Perspektive heißt vielmehr, umfassend anzusetzen, und zwar sowohl bei der Gleichstellungspolitik innerhalb der umsetzenden Institution als auch durch die Analyse, wie unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männer im Prozess der SGB II-Umsetzung berücksichtigt werden. Teil des Evaluationsprojekts ist diese Befragung der Beauftragten bzw. Ansprechpartner/innen für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit. Thema der Befragung ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Vielen Dank dafür, dass Sie bereit sind, den Fragebogen auszufüllen. Die Befragung ist selbstverständlich freiwillig.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ortrun Brand oder Julia Graf unter der Telefonnummer [REDACTED] (Mo.-Fr. 8.00-13.00h) oder Emailadresse [REDACTED].

Erläuterungen zum Ausfüllen des Fragebogens

Sie „kreuzen“ bei den Fragen Ihre Antworten an, indem Sie mit der Maus ein Mal in das jeweilige Kästchen klicken. Bei einigen Fragen bitten wir Sie zudem, die Antwort direkt in das Feld zu schreiben. Dazu klicken Sie ein Mal in das offene Feld und können anschließend Ihre Antwort eintippen.

Nach jedem Abschnitt des Fragebogens haben Sie im Feld „Anmerkungen zum Frageblock“ die Möglichkeit einzutragen, was Ihnen zu diesem Frageblock noch wichtig scheint. Der Balken oben rechts unter den Logos zeigt Ihnen an, wie viel Prozent des Fragebogens Sie bereits ausgefüllt haben.

Häufig werden Sie nach Beantwortung einer Frage automatisch zur nächsten Frage

weitergeleitet. Wenn Sie sich eine bereits ausgefüllte Frage nochmals ansehen möchten, dann verwenden Sie dazu den "Zurück-Button" am unteren Bildschirmrand.

Wenn Sie unterbrechen wollen

Sie haben zudem die Möglichkeit, die Bearbeitung des Fragebogens zu unterbrechen. Schließen Sie dazu einfach das Browserfenster, Ihre Daten werden automatisch gespeichert. Wenn Sie sich dann erneut einloggen, dann können Sie an genau der Stelle weitermachen, an der Sie abgebrochen haben, und müssen nicht von vorne anfangen.

Anonymitätssicherung

Die Daten des vorliegenden Fragebogens werden ausschließlich vom vorhin genannten Projektverbund verarbeitet. Die Befragungsergebnisse werden nur den Forschungsinstituten zur Verfügung gestellt, die die Grundsicherung für Arbeitssuchende im Rahmen der gesetzlichen Wirkungsforschung nach § 6c oder § 55 SGB II im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales untersuchen. Gegenüber dem Auftraggeber und der Öffentlichkeit werden die Ergebnisse nur in aggregierter Form und anonymisiert ausgewiesen. Es erfährt also außer den Vertreter/innen der Wissenschaft niemand, wie man speziell in Ihrer regionalen Einheit zu bestimmten Aspekten verfährt und urteilt.

Noch einige Hinweise zu den Begrifflichkeiten

- Im Fragebogen werden häufig die Begriffe „**Gender Mainstreaming**“, „**Gleichstellung**“ und „**Chancengleichheit**“ nacheinander genannt. Da die Form dieser Politik unterschiedliche Bezeichnungen hat, werden im Folgenden immer alle drei Begriffe genannt. Wir verstehen darunter sämtliche Konzepte und Politiken, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit unterschiedlichem Anspruch und unterschiedlichen Strategien verfolgen.
- Des Weiteren werden Sie im Laufe des Fragebogens auf die Unterscheidung „**Personalpolitik**“ auf der einen Seite und „**Fallmanagement/Aktivierungsprozess**“ auf der anderen Seite treffen. Darunter verstehen wir, dass sich Gender Mainstreaming/Gleichstellung/Chancengleichheit einmal auf Ihre ARGE als Organisation beziehen kann, das heißt auf die Beschäftigten Ihrer ARGE. Dies wird im Folgenden mit „Personalpolitik“ bezeichnet. Darüber hinaus kann sich Gender Mainstreaming/Gleichstellung/Chancengleichheit aber auch auf die *Umsetzung* des SGB II richten, das heißt auf die Kund/inn/en und damit auf deren Beratung, Betreuung und Aktivierung. Diese Ausrichtung wird im Folgenden mit „Fallmanagement und Aktivierungsprozess“ bezeichnet.
- Im Folgenden taucht häufig der Begriff „Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit“ auf. Sofern **Sie als Geschäftsführer/in der ARGE** für den Bereich Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit zuständig sind, ist **dieser Teil Ihrer Tätigkeit mit der Bezeichnung „Zuständige/r für ...“ gemeint.**

Abschnitt 1: Institutionalisierung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit

Zu Beginn möchten wir gerne wissen, in welcher Form bei Ihrer ARGE Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit umgesetzt wird.

- (1) In der Regel wurde zur Schaffung der ARGE ein Gründungsvertrag abgeschlossen. Ist in diesem Gründungsvertrag geregelt, dass es eine/n oder mehrere Beauftragte/n für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit geben soll?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz:

- Ja
- Nein
- Es gibt keinen Gründungsvertrag
- Weiß nicht
- Sonstiges, und zwar ████████

- (2) Abgesehen von möglichen Regelungen im Gründungsvertrag, existieren bei Ihrer ARGE sonstige schriftliche Konzepte für Gender Mainstreaming / Gleichstellung/ Chancengleichheit? Darunter verstehen wir zum Beispiel Positionspapiere, Zielvereinbarungen etc.

Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze pro Zeile:

	Ist vorhanden	Ist nicht vorhanden	Ist in Planung
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in der Personalpolitik</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzept für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit <u>in Fallmanagement und Aktivierungsprozess</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzept für Gender Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzept für Gender Budgeting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
übergreifendes Konzept zu Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ████████			

(3) Wurden oder werden von Ihrer ARGE Richtlinien, Konzepte und/oder Zielvereinbarungen für das Fallmanagement bzw. den Aktivierungsprozess entwickelt? Damit meinen wir allgemeine und nicht nur explizit gleichstellungspolitische Richtlinien, Konzepte und/oder Zielvereinbarungen.

- Ja
- Nein → weiter mit Frage 1.5
- Weiß nicht → weiter mit Frage 1.5

[Frage 4: nur, wenn als Ansprechperson die/der Geschäftsführer/in angegeben war]

(4) Wer außer Ihnen war an der Entwicklung dieser Konzepte beteiligt?

Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze.

- Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der zuständigen Agentur für Arbeit
- Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der für das SGB II zuständigen Kommune
- Beschäftigte der ARGE
- Sonstige, und zwar

[Frage 5-8 nur, wenn als Ansprechperson NICHT Geschäftsführer/in angegeben war]

(5) Falls ja, wurden oder werden Sie oder Ihr/e Amtsvorgänger/in in Ihrer Funktion als Beauftragte/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit bei der Entwicklung dieser Richtlinien, Konzepte und/oder Zielvereinbarungen einbezogen?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

(6) In welcher Form wurden Sie oder Ihr/e Amtsvorgänger/in einbezogen?*Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze*

- Initiator/in eines oder mehrerer dieser Konzepte
- Regelmäßige Konsultationen bei der Erarbeitung
- Mitglied mit Stimmrecht in der zuständigen Kommission/Arbeitsgruppe
- Mitglied ohne Stimmrecht in der zuständigen Kommission / Arbeitsgruppe
- Informelle Beteiligung
- Sonstiges, und zwar:

(7) Falls Sie schon vor der Einführung des SGB II die/der Beauftragte/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit waren: Hat sich an Ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit durch die Einführung des SGB II etwas geändert?

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 9
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 9

(8) Wenn ja, welche Unterschiede gibt es? **(9) Was schätzen Sie, wie stark wird Gender Mainstreaming/ Gleichstellung/ Chancengleichheit bei Ihrer ARGE in den folgenden Bereichen beachtet?***Bitte machen Sie genau ein Kreuz pro Zeile:*

	Wird stark beachtet	←————→	Wird nicht beachtet		
Personalpolitik der ARGE	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit der Fallmanager/innen bzw. persönlichen Ansprechpartner/innen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(11) Gibt es über diese Liste hinaus Akteure aus dem Bereich Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit, mit denen Sie seit Einführung des SGB II bei Ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit zusammengearbeitet haben?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und schreiben Sie ggf. die Akteure in das nebenstehende Feld

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

(12) Hat sich an der Zusammenarbeit mit diesen gleichstellungspolitischen Akteuren seit Einführung des SGB II in Bezug auf die Zeit vor dem SGB II etwas verändert und wenn ja, was?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und schreiben Sie ggf. die Veränderungen in das nebenstehende Feld

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

(13) Mit welchen der folgenden Akteure aus dem lokalen beschäftigungspolitischen Umfeld haben Sie bei Ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit seit Einführung des SGB II zusammen gearbeitet? Differenzieren Sie bitte auf der Skala danach, wie intensiv diese Zusammenarbeit war bzw. ist.

Bitte machen Sie genau ein Kreuz pro Zeile

	Sehr intensive Zusammenarbeit		←————→		Geringe Zusammenarbeit	Keine Zusammenarbeit	Akteur/in existiert nicht
Örtliche Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handwerkskammer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeberverbände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewerkschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erwerbsloseninitiativen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migrantenorganisationen und/oder Vertreter/inn/en von Einwanderern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsträger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigungsträger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Dienstleister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politische Leitungsebene der für das SGB II zuständigen Kommune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachabteilung für soziale Angelegenheiten in der für das SGB II zuständigen Kommune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(14) Gibt es über diese Liste hinaus Akteure aus dem lokalen beschäftigungspolitischen Umfeld, mit denen Sie seit Einführung des SGB II zusammengearbeitet haben?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und tragen Sie ggf. die Akteure in das nebenstehende Feld ein

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

(15) Hat sich an der Zusammenarbeit mit diesen beschäftigungspolitischen Akteuren seit Einführung des SGB II in Bezug auf die Zeit vor dem SGB II etwas verändert und wenn ja, was?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und schreiben Sie ggf. die Veränderungen in das nebenstehende Feld

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

(16) Wird bei Ihrer ARGE das Instrument Gender Controlling eingesetzt?

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 20
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 20

(17) Wer ist für die Durchführung des Gender Controllings zuständig?

Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze

- Geschäftsführung
- Controlling-Abteilung oder –beauftragte
- Beauftragte/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit
- Sonstige, und zwar

(18) Ein Controlling-Prozess orientiert sich in der Regel an bestimmten Indikatoren bzw. Kriterien. Werden bei Ihrer ARGE solche Indikatoren / Kriterien eingesetzt?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und schreiben Sie ggf. die Indikatoren / Kriterien in das nebenstehende Feld

- Ja, und zwar
- Nein ...weiter mit Frage 20
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 20

(19) In der Praxis des Gender Controllings wird – je nachdem, ob festgelegte Ziele erreicht oder nicht erreicht wurden – mit Maßnahmen gegengesteuert. Wurden bei Ihrer ARGE bereits ein oder mehrere Male solche Maßnahmen ergriffen?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und schreiben Sie ggf. die Maßnahmen in das nebenstehende Feld:

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

(20) Wird bei Ihrer ARGE Gender Budgeting eingesetzt?

- Ja
- Nein
- Ist in Planung
- Weiß nicht

Haben Sie Anmerkungen zu diesem Abschnitt 1, "Institutionalisierung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit"?

(22) Gibt es über diese Liste hinaus andere Aufgaben, die Sie als Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit erfüllen und wenn ja, welche?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und tragen Sie ggf. die Aufgaben in das nebenstehende Feld ein

Ja, und zwar

Nein

Haben Sie Anmerkungen zu diesem Abschnitt 2, "Arbeitsbereiche und -aufgaben"?

(28) Gibt es darüber hinaus weitere gleichstellungspolitische Ziele, bei denen Ihrer Ansicht nach in Bezug auf Personalpolitik Handlungsbedarf besteht und wenn ja, welche sind das?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und tragen Sie ggf. die Ziele in das nebenstehende Feld ein

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

Als nächstes interessieren uns Fallmanagement und Aktivierungsprozess bei Ihrer ARGE.

(29) Existieren bei Ihrer ARGE Zielvorgaben bzw. Quoten für die Beteiligung von Frauen und Männern (erwerbsfähigen Hilfebedürftigen) an Maßnahmen und wenn ja, wie hoch ist diese Zielvorgabe?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und tragen Sie ggf. die Zielvorgabe in das nebenstehende Feld ein

- Ja, und zwar
- Nein ...weiter mit Frage 32
- Ist in Planung, und zwar ...weiter mit Frage 32
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 32

(30) Wenn es Zielvorgaben bzw. Quoten gibt, werden diese eher eingehalten oder eher nicht eingehalten?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz

- Eher eingehalten ...weiter mit Frage 32
- Eher nicht eingehalten
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 32

(31) Welche Gründe gibt es Ihrer Meinung nach dafür, dass die Zielvorgaben bzw. Quoten eher nicht eingehalten werden?

(32) Welche der folgenden *gleichstellungspolitischen* Ziele verfolgt Ihre ARGE bezogen auf das Fallmanagement und den Aktivierungsprozess? Differenzieren Sie dabei bitte auf der Skala danach, wie intensiv Ihrer Einschätzung nach Ihre ARGE das jeweilige Ziel verfolgt.

Bitte machen Sie genau ein Kreuz pro Zeile:

	Wird stark ver- Wird kaum ver- folgt folgt					Ist in Pla- nung	Ist kein Ziel der ARGE
Geschlechtsspezifische Quoten bei der Vermittlung/Integration in Erwerbstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechtsspezifische Angebote und Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etablierung eines geschlechtergerechten Fallmanagements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbau der Unterstützungsangebote bei der Pflege Angehöriger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(33) Gibt es darüber hinaus weitere *gleichstellungspolitische* Ziele, die Ihre ARGE in Bezug auf Fallmanagement und Aktivierungsprozess verfolgt?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und tragen Sie ggf. die weiteren Ziele in das nebenstehende Feld ein

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

(34) Bei welchem dieser Ziele sehen Sie derzeit noch besonderen Handlungsbedarf? Differenzieren Sie bitte auf der Skala danach, wie stark Sie den Handlungsbedarf beim jeweiligen Ziel einschätzen.

Bitte machen Sie genau ein Kreuz pro Zeile

	Großer Handlungsbedarf	←—————→				Kaum Handlungsbedarf	Kein Handlungsbedarf
Geschlechtsspezifische Quoten bei der Vermittlung in Erwerbstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechtsspezifische Angebote und Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etablierung eines geschlechtergerechten Fallmanagements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbau der Unterstützungsangebote bei der Pflege Angehöriger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(35) Gibt es über diese Liste hinaus weitere gleichstellungspolitische Ziele, bei denen Ihrer Ansicht nach in Bezug auf Fallmanagement und Aktivierungsprozess Handlungsbedarf besteht und wenn ja, welche sind das?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz und tragen Sie ggf. die Ziele in das nebenstehende Feld ein

- Ja, und zwar
- Nein
- Weiß nicht

(36) Das SGB II baut auf dem Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft auf. Zu einer Bedarfsgemeinschaft können mehrere Personen gehören. Das Fallmanagement soll sich auf die gesamte Bedarfsgemeinschaft beziehen. Gibt es bei Ihrer ARGE Richtlinien oder Vorgaben dazu, mit welchen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einer Bedarfsgemeinschaft Beratungsgespräche geführt werden und mit wem Eingliederungsvereinbarungen getroffen werden?

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 39
- Ist in Planung
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 39

(37) Wenn ja, was beinhalten diese Richtlinien oder Vorgaben?

Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze

- Beratungsgespräche werden primär mit dem Haushaltsvorstand bzw. mit einem/einer Vertreter/in der Bedarfsgemeinschaft geführt.
- Beratungsgespräche werden mit allen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einer Bedarfsgemeinschaft (einzeln oder gemeinsam) geführt. ...weiter mit Frage 39
- Eingliederungsvereinbarungen werden bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften primär mit dem Haushaltsvorstand bzw. einem/einer Vertreter/in stellvertretend für die Bedarfsgemeinschaft abgeschlossen.
- Eingliederungsvereinbarungen werden bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften unter Einbeziehung aller Mitglieder bzw. einzeln mit jedem Mitglied der Bedarfsgemeinschaft abgeschlossen. ...weiter mit Frage 39
- Sonstiges, und zwar ██████████

(38) Sofern es die Vorgabe gibt, dass Gespräche und Vereinbarungen primär mit dem Haushaltsvorstand oder einem/einer einzelnen Vertreter/in der Bedarfsgemeinschaft geführt bzw. abgeschlossen werden: Welches Geschlecht haben Ihrer Einschätzung nach diese Personen?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz

- überwiegend Frauen
- überwiegend Männer
- zu etwa gleichen Teilen Frauen und Männer
- Weiß nicht

(39) Existieren bei Ihrer ARGE Angebote für bestimmte Zielgruppen?

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 41
- Ist in Planung ...weiter mit Frage 41
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 41

(40) Welche sind dies? Differenzieren Sie dabei danach, ob es für die jeweilige Zielgruppe spezielle Angebote nur für Frauen, nur für Männer oder für beide Geschlechter gibt.

Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze pro Zeile

	Nur für Frauen	Nur für Männer	Für beide Geschlechter
Allein Erziehende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsrückkehrer/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U 25 (erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ü 50 (erwerbsfähige Hilfebedürftige über 50 Jahre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen mit Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung benötigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen, die Unterstützung bei der Pflege Angehöriger benötigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opfer von häuslicher / sexueller Gewalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen mit Kindern unter 3 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstige, und zwar

(41) Ein wichtiger Grund für die Nichtaufnahme einer Erwerbsarbeit sind so genannte verdeckte Vermittlungshemmnisse. Darunter sind zum Beispiel weiche Faktoren wie Arbeitsmotivation, psychosomatische Erkrankungen etc. sowie erschwerende Ursachen wie Überschuldung, Scheidung oder Tod des Partners / der Partnerin etc. zu verstehen. Gibt es bei Ihrer ARGE Vorgaben oder Richtlinien, wie die Fallmanager/innen bzw. persönlichen Ansprechpartner/innen solche Hemmnisse bei den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen feststellen können bzw. wie sie damit umgehen sollen?

- Ja
- Nein
- Ist in Planung
- Weiß nicht

(42) Gab oder gibt es bei Ihrer ARGE spezielle Schulungen für Fallmanager/innen zum Feststellen von oder Umgang mit verdeckten Vermittlungshemmnissen?

- Ja
- Nein
- Ist in Planung
- Weiß nicht

Bei den nächsten Fragen interessiert uns Ihre Einschätzung hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit bei Ihrer ARGE.

(43) Was sind Ihrer Meinung nach die Stärken in der Umsetzung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit bei Ihrer ARGE?

(44) Was sind Ihrer Meinung nach die Defizite in der Umsetzung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit bei Ihrer ARGE?

(45) Wenn Sie an Ihre bisherige Arbeit als Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit denken, wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte?

Bitte machen Sie dafür genau ein Kreuz pro Zeile

	Sehr gut	←————→	Sehr schlecht		
<u>Bereitschaft</u> von Fallmanager/innen bzw. persönlichen Ansprechpartner/innen, gleichstellungspolitische Ziele umzusetzen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Kompetenzen</u> der Fallmanager/innen bzw. persönlichen Ansprechpartner/innen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit bei der täglichen Arbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Unterstützung</u> durch die Geschäftsführung bei der <u>Umsetzung</u> von Gender Mainstreaming/ Gleichstellung/ Chancengleichheit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zugang zu <u>Informationen</u> bzw. Informationsfluss	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Ausreichende finanzielle Ressourcen</u> , zum Beispiel für Zielgruppenprogramme oder für Gender-Schulungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Arbeitszeit</u> , die für das Amt als Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit zur Verfügung steht	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten zur <u>Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien</u> der ARGE	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie Anmerkungen zu diesem Abschnitt 3, "Inhalte der Gleichstellungspolitik"?

Abschnitt 4: Aus- und Fortbildung der Beschäftigten

Uns interessiert nun, ob und inwiefern Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit in der Aus- und Fortbildung der Beschäftigten der ARGE eine Rolle spielt. Unter Ausbildung verstehen wir dabei die Qualifizierungen, die die Beschäftigten vor Antritt ihrer Arbeit in der ARGE absolvieren. Unter Fortbildung verstehen wir dabei solche Schulungen etc., an denen die Beschäftigten teilnehmen, während sie schon in der ARGE arbeiten.

(46) Ist Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit Bestandteil der Ausbildung der Fallmanager/innen bzw. persönlichen Ansprechpartner/innen?

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 48
- Ist in Planung
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 41

(47) Wenn ja: In welcher Form?

(48) Ist Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit Bestandteil der Fortbildung der Fallmanager/innen bzw. persönlichen Ansprechpartner/innen?

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 50
- Ist in Planung
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 50

(49) Wenn ja: In welcher Form?

(50) Ist Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit Bestandteil der Fortbildung der Geschäftsführung und/oder Bereichsleitungen Ihrer ARGE?

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 52
- Ist in Planung
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 52

(51) Wenn ja: In welcher Form?

■

(52) Wurden für die Beschäftigten Ihrer ARGE Gender-Schulungen und/oder Gender-Trainings durchgeführt? Damit meinen wir Veranstaltungen, die sich ausschließlich mit den genderrelevanten Aspekten des SGB II bzw. seiner Umsetzung beschäftigen.

- Ja
- Nein ...weiter mit Frage 58
- Ist in Planung ...weiter mit Frage 58
- Weiß nicht ...weiter mit Frage 58

(53) Wenn ja, von wem wurden diese Gender-Schulungen und/oder Gender-Trainings durchgeführt?

Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze:

- Von dem/der Zuständigen für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit
- Von der Geschäftsführung der ARGE
- Von anderen Beschäftigten der ARGE
- Von lokalen gleichstellungspolitischen Akteuren, und zwar ■
- Von Externen, und zwar ■
- Von Sonstigen, und zwar ■

(54) Bitte schätzen Sie: Wie viel Prozent der Beschäftigten haben an diesen Gender-Schulungen und/oder Gender-Trainings teilgenommen?

Bitte machen Sie genau ein Kreuz

0% 10 % 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

(55) Welchen zeitlichen Umfang hatten diese Gender-Schulungen und/oder Gender-Trainings?

Bitte tragen Sie die geschätzte Anzahl der Stunden als ganze Zahl ein

Stunden

(56) Bitte benennen Sie, sofern Ihnen bekannt, knapp die Inhalte dieser Schulungen oder Trainings.

(57) Wurde im Rahmen dieser Gender-Schulungen und/oder Gender Trainings auch das Thema Migrationshintergrund behandelt?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Haben Sie Anmerkungen zu diesem Abschnitt 4, "Aus- und Fortbildung der Beschäftigten"?

Abschnitt 5: Angaben zur Person

Abschließend noch einige Fragen zu Ihnen als Zuständige/r/m für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit

(58) Wie viele Personen sind bei Ihrer ARGE für Gender Mainstreaming/ Gleichstellung / Chancengleichheit zuständig?

Bitte tragen Sie die Anzahl der Frauen und Männer ein

Frau/en

Mann/Männer

(59) Hatten Sie bereits vor der Einführung des SGB II, also vor dem 1. Januar 2005, das Amt als Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit inne?

Ja

Nein

(60) Wann ungefähr wurde bei Ihrer ARGE das Amt des/der Zuständigen für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit eingeführt?

Bitte schätzen Sie den ungefähren Zeitpunkt

Jahr: Monat:

[Frage 61 nicht, wenn als Ansprechperson der/die Geschäftsführer/in benannt wurde]

(61) Für welche Bereiche sind Sie zuständig? Falls mehrere Personen bei Ihnen für Gender Mainstreaming/Gleichstellung/Chancengleichheit zuständig sind, beantworten Sie die Frage bitte für alle.

Bitte machen Sie ein oder mehrere Kreuze

- Für die ARGE
- Für den SGB III-Bereich der zuständigen Agentur für Arbeit
- Für kommunale Institution/en, und zwar
- Für sonstige Bereiche, und zwar

(62) Welche Unterstützung, Informationen, Materialien etc. wünschen Sie sich zur Erleichterung Ihrer Tätigkeit als Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit?

(63) Arbeiten Sie Vollzeit oder Teilzeit?

- Vollzeit
- Teilzeit

(64) Mit welchem Stellenanteil sind Sie als Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit beschäftigt?

- 0% 1-20% 21-40% 41-60% 61-80% 81-100%

(65) Wie lautet Ihre genaue Amts- bzw. Funktionsbezeichnung?

Bitte tragen Sie die Bezeichnung so detailliert wie möglich in das Textfeld ein. Falls Sie mehrere Ämter oder Funktionen haben, etwa Fallmanager/in und Zuständige/r für Gender Mainstreaming / Gleichstellung / Chancengleichheit, dann tragen Sie bitte alle ein.

(66) Telefonnummer und Emailadresse für Rückfragen:**(67) Möchten Sie uns abschließend noch etwas zum Fragebogen oder zu der Untersuchung mitteilen?**

Bitte tragen Sie es in das unten stehende Feld ein

Möchten Sie den Fragebogen jetzt abschicken?

Dann klicken Sie bitte auf den unten stehenden "Weiter-Button". Ihre Daten werden automatisch gespeichert.

Sie beenden damit Ihre Teilnahme an der Umfrage; eine Änderung Ihrer Antworten ist dann nicht mehr möglich.

Wenn Sie sich Ihre Eingaben nochmals ansehen und/oder ändern möchten, dann blättern Sie bitte mit dem "Zurück-Button" zu den entsprechenden Fragen im Fragebogen.

Vielen Dank für Ihre Kooperation!

Der Fragebogen wurde abgeschickt. Ihre Eingabedaten wurden damit automatisch gespeichert.

Zum Ausloggen schließen Sie bitte einfach das Browserfenster.

Zuvor noch eine Bitte:

Im Anschreiben, das Ihnen per Post zugegangen ist, hatten wir Sie darum gebeten, uns schriftliche Konzepte zuzusenden, die sich mit Gender Mainstreaming/ Gleichstellung/ Chancengleichheit bei Ihrer ARGE befassen. Bitte senden Sie diese, falls vorhanden, an folgende Post- oder Emailadresse:

GendA -- Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht
Philipps-Universität Marburg
FB 03, Institut für Politikwissenschaft
35032 Marburg
genda@staff.uni-marburg.de