

Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht

■ Präsentation beim IAB

Institut Arbeit und Qualifikation

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Forschungs- und Kooperationsstelle
GendA...
Arbeit, Demokratie und Geschlecht

Am 14. März 2007 in Nürnberg

Das Konsortium

- **Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen**
(Gesamt-Koordination)
 - ⇒ Dr. Claudia Weinkopf (*Leitung*)
 - ⇒ Dr. Karen Jaehrling (*Leitung*)
 - ⇒ Bettina Hieming

- **Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt GmbH (FIA), Berlin**
 - ⇒ Dr. Alexandra Wagner (*Leitung*)
 - ⇒ Dr. Dietmar Dathe

- **GendA, Institut für Politikwissenschaft, Philipps-Universität Marburg**
 - ⇒ Dr. Clarissa Rudolph (*Leitung*)
 - ⇒ Ortrun Brand
 - ⇒ Julia Graf

Forschungsleitende Hypothesen

- **Geschlechtsneutrale Regelungen treffen auf eine geschlechtsspezifisch segmentierte Arbeits- und Lebenswelt.**
- **Aus diesem Grund sind Frauen und Männer von den Wirkungen des SGB II in unterschiedlicher Weise betroffen.**
- **Wichtige Einflussfaktoren dafür sind u. a.:**
 - ⇒ die unterschiedliche Belastung durch **Sorgearbeit** (Kindererziehung und Pflege), die sich in der **Art der Teilung bezahlter und unbezahlter Arbeit** in Paarhaushalten widerspiegelt,
 - ⇒ unterschiedliche **Geschlechterleitbilder** (bei den Beschäftigten der SGB II-Träger (persönliche AnsprechpartnerInnen und FallmanagerInnen) und bei den KundInnen, aber auch bei den Arbeitgebern
 - ⇒ **Ziele** bei den SGB II – Trägern (Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Frauenförderung)
 - ⇒ **Rahmenbedingungen** (Arbeitsnachfrage auf dem lokalen Arbeitsmarkt)

Unser Projektverständnis

Die Umsetzung des SGB II ist ein interaktiver Prozess zwischen

⇒ **Beschäftigten bei den Grundsicherungsträgern**

- Strategien und Konzepte der Organisation und Leitbilder auf der operativen Ebene

⇒ **und den Kund/innen**

(Männern und Frauen in Bedarfsgemeinschaften)

- Leitbilder und Verhaltensmuster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Rollen

⇒ **in einem Umfeld, das durch konkrete Rahmenbedingungen und das Wirken weiterer Akteure geprägt wird -**

- Rahmenbedingungen: Arbeitsmarktlage und -struktur (z.B. Branchen), Infrastruktur (z.B. Kinderbetreuung, ÖPNV), Nachfrageverhalten der Arbeitgeber etc.
- Akteure: z.B. Arbeitgeber, Beschäftigungs- und Bildungsträger, soziale Dienstleister

Gender- und Gleichstellungsanalyse

- **Erfassung geschlechtsdifferenzierter Wirkungen des SGB II (geschlechtersensible Befunde)**
 - ⇒ im Kontext kulturell und sozial bestimmter Geschlechterverhältnisse
- **Frage nach dem Zustandekommen der geschlechtsdifferenzierten Wirkungen (Ursachenermittlung)**
 - ⇒ Formulierung geschlechtersensibler Problemstellungen
- **Frage nach Gender-Mainstreaming- und gleichstellungspolitischen Ansätzen bei den Akteur/innen der Umsetzung (Untersuchung der Steuerungskompetenz)**
 - ⇒ Werden geschlechtlich konnotierte Lebens- und Arbeitsweisen reproduziert, verstärkt oder gemildert?
- **Formulierung von Schlussfolgerungen (Empfehlungen)**
 - ⇒ Wie können Ungleichgewichte und Benachteiligungen überwunden oder gemildert werden?

Gendersensible Befunde

■ **Notwendig, aber nicht hinreichend:**

- ⇒ Vergleich von Männern und Frauen in Bezug auf verschiedene Wirkungsindikatoren, d.h. quantitative Analysen, die geschlechterdifferenziert sind

■ **Hinzukommen muss: Vergleich von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen**

- ⇒ Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen (Alter), mit unterschiedlicher Qualifikation, mit / ohne Migrationshintergrund, in Großstädten / auf dem Land, mit unterschiedlichem Gesundheitszustand usw.
- ⇒ Männer und Frauen, die allein leben
- ⇒ Männer und Frauen, die in Partnerschaft leben
- ⇒ Männer und Frauen, die (kleine) Kinder haben
- ⇒ Männer und Frauen mit Pflegeverantwortung
- ⇒ ...

Individuum und Bedarfsgemeinschaften

- Das SGB II hat Wirkungen auf Individuen (Männer und Frauen) und Bedarfsgemeinschaften (in denen ggf. Männer und Frauen leben)
- Gendersensible Analyse erfordert die Analyse der Binnenstruktur von Bedarfsgemeinschaften
 - ⇒ Wie wird bezahlte Arbeit zwischen den PartnerInnen geteilt?
 - ⇒ Wie wird Sorgearbeit zwischen den PartnerInnen geteilt?
 - ⇒ Welche/r Partner/in hat welche Berufserfahrungen?
 - ⇒ Welche/r Partner/in hat welche Berufswünsche?
 - ⇒ Gibt es zwischen den PartnerInnen übereinstimmende oder kontroverse Auffassungen über die Arbeitsteilung und die zukünftige Berufsbeteiligung beider?
 - ⇒

Gendersensible Befunde durch Typisierung von BG

(wird im Zuge der Projektarbeit präzisiert;

Möglichkeiten der Datenanalyse sind im Detail noch zu klären)

- **Ein-Personen-BG** werden unterschieden nach
 - ⇒ Geschlecht, Alter, Qualifikation, Migrationshintergrund usw.
- **Alleinerziehenden-BG** werden unterschieden nach
 - ⇒ Geschlecht, Alter, Qualifikation, Migrationshintergrund usw.
 - ⇒ Zahl der Kinder
 - ⇒ Alter des jüngsten Kindes
- **Paar-BG** werden unterschieden nach
 - ⇒ Alter, Qualifikation, Migrationshintergrund (der Partner) usw.
 - ⇒ Zahl der Kinder
 - ⇒ Alter des jüngsten Kindes
 - ⇒ Erwerbskonstellation vor, während und nach Leistungsbezug nach SGB II (ET/NET; VZ/TZ/geringfügig)

Beispiele für genderspezifische Wirkungen (1)

■ Männer und Frauen haben unterschiedlichen Zugang zu Leistungen

⇒ Anrechnung von PartnerInnen-Einkommen bei ehemaligen EmpfängerInnen von Arbeitslosenhilfe und nach Bezug von ALG I

■ Männer erfahren eine andere Behandlung als Frauen bei den Trägern der Grundsicherung

⇒ Wegen der Orientierung an stereotypisierten Leitbildern

⇒ Aufgrund von Nachteilsausgleich (besondere Förderung von Frauen)

■ Männer und Frauen finden in ihrem Umfeld unterschiedliche Bedingungen vor

⇒ um ihre (unterschiedlichen) Erwerbswünsche zu realisieren

- Angebot von Arbeitsplätzen nach Branchen/ Tätigkeiten

⇒ für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, ÖPNV

Beispiele für genderspezifische Wirkungen (2)

- Männer und Frauen werden in qualitativ unterschiedliche Beschäftigung vermittelt
 - ⇒ in Bezug auf Entgelt, Arbeitszeiten, Befristung usw.
- die bisher praktizierte Arbeitsteilung in Paarhaushalten wird gefestigt (die „Paartradition“ wird zum Ziel des Aktivierungsprozesses)
 - ⇒ In Übereinstimmung mit den Betroffenen
 - ⇒ Im Gegensatz zu den Wünschen der Betroffenen
- die bisher praktizierte Arbeitsteilung in Paarhaushalten wird verändert
 - ⇒ Aufgrund der Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes (mehr Arbeitsangebote für Frauen, z.B. in Minijobs)
 - ⇒ Aufgrund der Wünsche der Betroffenen (Eingliederungsvereinbarung)
 - ⇒ Aufgrund der Orientierung an Gleichstellungszielen

Zentrale Bestandteile der Untersuchung

- **Synopse der Ergebnisse anderer Forschungsprojekte nach §§ 55 und 6c SGB II unter der Fragestellung der Wirkungen aus gleichstellungspolitischer Sicht – d.h.**
 - ⇒ Aus- und Bewertung, Zusammenfassung, Interpretation
 - ⇒ Vertiefung mittels eigener Datenanalysen und Verknüpfung mit Ergebnissen der qualitativen Untersuchungen
- **Eigene qualitative Untersuchungen**
 - ⇒ **Prozessebene:** Umsetzung von Gender Mainstreaming und Organisationshandeln im Aktivierungsprozess
 - ⇒ **Ursachen und Hintergründen** für festgestellte geschlechtsspezifische Unterschiede auf der Ergebnisebene
- **Zusammenführung / Gesamtschau**
 - ⇒ Wirkungen der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht + Empfehlungen

Eigene qualitative Erhebungen

**E-Mail-Befragung zur
GM-Implementation**

**April 2007
(+ Anfang 2009)**

**Oktober
2007 -
Mitte 2008**

**Intensiv-Fallstudien bei 10
Grundsicherungsträgern**

begleitend

Expert/innen-Interviews

Intensivfallstudien

- **Im Fokus: Organisationshandeln / Aktivierungsprozess**
 - ⇒ Analyse von Ursachen und Hintergründen geschlechtsspezifischer Besonderheiten
- **kriteriengeleitete Auswahl der Grundsicherungsträger**
 - ⇒ Umfang und Art gleichstellungspolitischer Aktivitäten
 - ⇒ Berücksichtigung der Merkmale Stadt-Land, Ost-West etc.
- **Bestandteile und Methoden**
 - ⇒ Dokumenten- und Datenanalyse
 - ⇒ Einzel-Interviews auf verschiedenen Ebenen
 - ⇒ Gruppendiskussionen mit Fallmanager/innen / Persönlichen Ansprechpartner/innen
 - ⇒ Teilnehmende Beobachtung
 - ⇒ Interviews mit Kund/innen bzw. Bedarfsgemeinschaften
 - ⇒ Interviews bei Trägern und sozialen Dienstleistern

Kooperation mit dem IAB

- **gegenseitige Information über**
 - ⇒ Vorliegende, aber noch unveröffentlichte Ergebnisse, geplante Untersuchungen, geplante Veröffentlichungen
- **Wissenschaftliche Kooperation**
 - ⇒ Diskussion über genderrelevante Fragestellungen, Interpretation von Ergebnissen usw.
 - ⇒ bilaterale Zusammenarbeit mit einschlägigen Projekten
 - Austausch von Untersuchungsinstrumenten – z.B. Leitfäden
 - Austausch von gebildeten Variablen (z.B. Typen von BG)
- **Beratung in Bezug auf den Umgang mit den IAB-Datensätzen**
 - ⇒ „kurzer Draht“ bei auftretenden Fragen