



Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung

**Analyse ausgewählter Aspekte von
Wachstumsstrategie und Alterspolitik des Kantons Bern
aus Gender- und Gleichstellungssicht**

**Analyse de certains aspects de la Stratégie de croissance
et de la Politique du 3e âge du canton de Berne
dans la perspective du genre et de l'égalité**

**Zuhanden von:
Kantonale Fachkommission für Gleichstellungsfragen**

**Etude réalisée sur mandat de la
Commission cantonale de l'égalité**

Marianne Schär Moser

**Bern, 9. März 2009
Berne, le 9 mars 2009**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	II
Résumé	V
Teil I: Ausgangslage und Vorgehen	1
1 Ausgangslage	1
2 Vorgehen	1
Teil II: Darstellung der Ergebnisse der Analyse	3
3 Grobanalyse	3
3.1 Wachstumsstrategie	3
3.1.1 Was will die Wachstumsstrategie?	3
3.1.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht	3
3.2 Alterspolitik	7
3.2.1 Was will die Alterspolitik?	7
3.2.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht	7
3.3 Vergleich der Strategien	11
4 Vertiefte Analyse von zwei ausgewählten Massnahmen	11
4.1 Wachstumsstrategie: Massnahme 8 „Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern“	12
4.1.1 Was will die Massnahme?	12
4.1.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht	12
4.2 Alterspolitik: „Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland“	15
4.2.1 Was will das Projekt?	15
4.2.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht	15
Teil III: Fazit	20
5 Schlussfolgerungen aus der Analyse	20
6 Verbesserungsmöglichkeiten	21
Anhang	23
A Dokumenten- und Literaturverzeichnis	23
B Zusammenstellung der Massnahmen mit Fragestellungen aus Gleichstellungssicht	26

Zusammenfassung

Die kantonale Fachkommission für Gleichstellungsfragen beschäftigt sich mit der Integration von Gender- und Gleichstellungszielen in die Regierungsstrategien des Kantons Bern. Der vorliegende Bericht präsentiert eine Analyse ausgewählter Aspekte von **Wachstumsstrategie** und **Alterspolitik**.

Grobanalyse

Wachstumsstrategie

Die Wachstumsstrategie legt die wirtschaftspolitischen Akzente des Kantons fest. Sie verfolgt drei Stossrichtungen: a) Stärkung als Wirtschaftsstandort, b) Förderung als Wohnstandort und c) Sicherung der Leistungsfähigkeit. Es wird eine Vielzahl von Massnahmen in vier Handlungsfeldern präsentiert.

Analyse der Ausgangslage

Die Analyse der Ausgangslage zur Entwicklung der Wachstumsstrategie erfolgt, von einer Ausnahme abgesehen (Erwerbsquote), nicht geschlechterdifferenziert. Eine differenzierte Analyse der referierten Merkmale sowie die Aufnahme zusätzlicher Aspekte zum Stand der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben böten wichtige Informationen.

Konzeption

Mit zwei Ausnahmen werden keine Überlegungen zur Wirkung von Massnahmen auf die Geschlechter oder Ziele und Nutzen für Frauen und Männer in verschiedenen Lebenssituationen präsentiert. Die Aufnahme der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eigener Massnahmenbereich ist der deutlichste Ausdruck von Gender- und Gleichstellungsüberlegungen und gleichzeitig der einzige Bereich mit sichtbaren Ansätzen einer gleichstellungsförderliche Umsetzung. Inwieweit die vorgesehenen Massnahmen indirekte Diskriminierungen zur Folge haben könnten und die Gleichstellung der Geschlechter behindern statt fördern, lässt sich mit der Dokumentenanalyse nicht beantworten. Es stellen sich aber Fragen, die geklärt werden müssten, um Diskriminierungen ausschliessen zu können.

Interne Konsistenz

Offen bleibt, wie die gewünschte Erhöhung der Arbeitsstunden der Frauen ohne Abbau des Erwerbsarbeitsvolumens der Männer erreicht werden soll.

Alterspolitik

Die Alterspolitik will die Selbständigkeit der älteren Menschen fördern und die Unterstützung am bestehenden Wohnort ausbauen, um einen Pflegeheimenritt hinauszuschieben bzw. zu vermeiden. Private Ressourcen sollen optimal genutzt werden. Es werden neun Handlungsfelder mit einer Vielzahl von Massnahmen dargestellt.

Analyse der Ausgangslage

Die Analyse der Ausgangslage erfolgt nur punktuell geschlechterdifferenziert. Festgehalten wird, dass die Mehrheit der älteren Menschen Frauen sind und Pflegeleistungen der Angehörigen primär durch Frauen geleistet werden. Eine vertiefte geschlechtsspezifische Analyse der Ausgangslage böte eine bessere Basis für zielgruppenspezifische Angebote.

Konzeption

Mit zwei Ausnahmen werden in den analysierten Dokumenten keine Aussagen zu den Auswirkungen von Massnahmen auf Frauen und Männer gemacht und es ist keine geschlechterdifferenzierte und gleichstellungsförderliche Ausgestaltung ersichtlich. Überlegungen aus Gendersicht sind beim Thema der Freiwilligenarbeit und der Unterstützung pflegender Angehörigen zu erkennen. Die Fragen nach indirekten Diskriminierungen kann im Einzelnen nicht fundiert beantwortet werden, es stellen sich aber auch hier Fragen, die geklärt werden müssten, um Diskriminierungen ausschliessen zu können.

Interne Konsistenz

Die Alterspolitik beinhaltet konkurrierende Erwartungen. Sie betreffen insbesondere den Einbezug von Frauen und Männern in Erwerbstätigkeit, Familienarbeit, Unterstützung von Angehörigen und Freiwilligenarbeit.

Vergleich der Strategien

Die beiden Strategien ergänzen sich in verschiedener Hinsicht (z.B. Stärkung des ländlichen Raums). Der augenfälligste Widerspruch zwischen ihnen besteht gleichzeitig auch intern: Es ist unmöglich, die Erwerbsarbeitsstunden der Frauen zu erhöhen ohne jene der Männer zu senken und von beiden Geschlechtern gleichzeitig ein unverändert grosses bzw. grösseres Engagement im Bereich der Unterstützung und Pflege von Angehörigen oder Be-

kannten zu erwarten – und dazu noch steigende Geburtenraten.

Vertiefte Analyse von zwei Beispielen

Mit einer vertieften Analyse von zwei ausgewählten Massnahmen soll die Grobanalyse exemplarisch konkretisiert werden. Die Auswahl der näher zu untersuchenden Vorhaben erfolgte gemeinsam mit den Auftraggebern und in Absprache mit zuständigen Personen der verantwortlichen verwaltungsinternen Stellen. Dabei wurden vorgängig festgelegte Kriterien berücksichtigt (Handhabbarkeit, Projektcharakter, Dokumentierung etc.). Gewählt wurden bei der Wachstumsstrategie die Massnahme „Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern“, bei der Alterspolitik das Pilotprojekt „Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland“.

Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern

Junge Menschen mit einem Bildungsabschluss sollen den Einstieg in ein längerfristiges Arbeitsverhältnis schaffen. Jugendarbeitslosigkeit soll vermieden werden. Dazu werden Massnahmen ergriffen, die Defizite von Jugendlichen beheben, den individuellen Berufseinstieg begleiten, Kontaktmöglichkeiten mit potenziellen Arbeitgebern verbessern und die interinstitutionelle Zusammenarbeit stärken.

Gender- und Gleichstellungsüberlegungen

In den Lehrstellenberichten, die auch die Integration in den Arbeitsmarkt thematisieren, werden nur punktuell geschlechterdifferenzierte Zahlen berichtet. Die Tatsache, dass Lehrlinginnen mehr Mühe bei der Integration in den Arbeitsmarkt haben und häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen stehen wird ebenso wenig diskutiert wie mögliche Auswirkungen des stark geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes.

Bei den konkreten Aktivitäten sind Ziele und Nutzen nicht geschlechtsspezifisch definiert. Aus den Ausführungen wird auch nicht klar, ob und wie bei konkreten Massnahmen geschlechterdifferenziert gearbeitet wird, es gibt auch keine Hinweise auf eine bewusst gleichstellungsförderliche Konzeption oder Umsetzung. Indirekte Diskriminierungen können nicht ausgeschlossen werden.

Die bisherigen Ansätze im Bereich der Evaluation erfolgten nicht geschlechterdifferenziert.

Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrant/innen im Berner Seeland

Integrative Freiwilligenarbeit bezeichnet spezifische Angebote von Freiwilligen für Menschen mit Migrationshintergrund. Sie soll unter anderem dazu beitragen, dass Betroffene lange daheim bleiben können und Isolation im Alter verhindert wird. Ein von der Caritas Bern durchgeführtes Pilotprojekt will mittels partizipativer Vorgehensweisen Bedürfnisse erheben und entsprechende Angebote schaffen. Realisiert werden drei regionale Teilprojekte im Berner Seeland mit älteren Italiener/innen.

Gender- und Gleichstellungsüberlegungen

Die Analyse der Ausgangslage erfolgt nicht geschlechterdifferenziert. Damit werden wichtige Sachverhalte nicht diskutiert (hoher Männeranteil der Zielgruppe, geschlechtsspezifische Unterschiede bei sprachlichen Barrieren, Auswirkungen von Geschlechtsrollenvorstellungen auf das Projekt). In den vorhandenen Dokumenten sind keine Hinweise auf eine bewusste gleichstellungsförderliche Konzeption oder Umsetzung der Projektaktivitäten zu finden. Es stellen sich Fragen bezüglich Zugänglichkeit für die Geschlechter und damit verbunden der Berücksichtigung von Bedürfnissen von Frauen und Männern.

Die bisherigen Ansätze im Bereich der Evaluation erfolgten nicht geschlechterdifferenziert.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Insgesamt ergibt die Analyse von Wachstumsstrategie und Alterspolitik aus Gender- und Gleichstellungssicht ein kritisches Bild. Der Grundsatz, wonach Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe staatlichen Handelns ist, findet keinen systematischen Niederschlag. Zwar sind Ansätze vorhanden, sie erscheinen aber zufällig. Weil keine systematische geschlechterdifferenzierte Analyse vorgenommen wird, fehlt die Basis für die weitere Arbeit: Projektziele, Nutzen, Massnahmen etc. können ohne diese Grundlage nicht gezielt auf Frauen und Männer ausgerichtet und gleichstellungsförderlich umgesetzt werden. Das Potenzial einer geschlechtergerechten und gleichstellungsförderlichen Ausgestaltung ist damit nicht ausgeschöpft.

Gleichstellung kann nur dann konsequent als Querschnittsaufgabe umgesetzt werden, wenn die einzelnen Akteur/innen über genügend Genderkompetenz verfügen und entsprechende

Ressourcen zur Verfügung stehen. Unverzichtbare Basis aller Aktivitäten ist eine geschlechtersensible Analyse der Ausgangslage. Diese muss zur Selbstverständlichkeit werden und es ist zu prüfen, ob eine Informations- und Beratungsplattform geschaffen werden kann. Um die geschlechtergerechte Konzeption und Umsetzung von Massnahmen sicherzustellen, sollen sowohl für interne Vorhaben als auch für (mit)finanzierte Projekte situationsangepasste, einfach zu handhabende Instrumente (z.B. „Checkliste Gleichstellungsprüfung“) zur Verfügung gestellt werden. Eine gute Möglichkeit einer systematischen Verankerung von Gender- und Gleichstellungsaspekten würde die Einführung eines produktbezogenen Gleichstellungs-Controllings bieten.

Weiter lassen sich aus der Analyse einige konkrete Anregungen für die beiden vertieft analysierten Massnahmen ableiten.

Résumé

L'intégration d'objectifs genre et d'objectifs en matière d'égalité dans les stratégies du Conseil-exécutif du canton de Berne est l'une des préoccupations de la Commission cantonale de l'égalité. Le présent rapport analyse dès lors certains aspects de la **Stratégie de croissance** et de la **Politique du 3^e âge** dans cette perspective.

Analyse sommaire

Stratégie de croissance

La Stratégie de croissance définit les priorités du canton en matière de politique économique. Elle suit trois grandes orientations : a) le renforcement du site d'implantation, b) le renforcement du cadre de vie et c) la garantie des performances. Elle propose plusieurs trains de mesures déclinés en quatre champs d'action.

Analyse du contexte

A une exception près (taux d'activité), la Stratégie de croissance a été élaborée sur la base de données qui ne sont pas différenciées selon le sexe. Une analyse modulée des paramètres de référence et la prise en compte d'aspects supplémentaires concernant l'état de l'égalité auraient pourtant livré de précieuses informations.

Conception

Sauf dans deux cas, la Stratégie de croissance ne livre aucune réflexion sur l'impact des mesures sur les deux sexes, ni sur les objectifs et le bénéfice pour les hommes et les femmes confrontés à différentes situations de vie. La conciliation de la famille et du travail, érigée au rang de mesure, est la manifestation la plus éclatante d'une approche en fonction du genre et de l'égalité et, simultanément, le seul cas dans lequel la mise en œuvre pourrait favoriser l'égalité. L'analyse documentaire à laquelle nous avons procédé ne permet pas de dire si les trains de mesures prévus risquent de se traduire par des discriminations indirectes et d'entraver plutôt que de favoriser l'égalité. Sans clarification de certaines questions, il est toutefois impossible d'exclure d'éventuelles discriminations.

Cohérence interne

La Stratégie de croissance ne dit pas comment les femmes pourront travailler plus sans que

parallèlement les hommes ne réduisent leur taux d'activité.

Politique du 3^e âge

La Politique du 3^e âge entend favoriser l'autonomie des personnes âgées en leur assurant un soutien à domicile afin de retarder autant que possible, voire d'éviter, le placement dans un établissement médicosocial (EMS). Elle prône une exploitation optimale des ressources des particuliers et propose de nombreuses mesures classées en neuf domaines d'intervention.

Analyse du contexte

L'analyse des données ne tient compte que ponctuellement du sexe. On constate que la population du 3^e âge est majoritairement féminine et que, lorsque ce sont des membres de la famille qui prodiguent les soins, ce sont surtout des femmes. Une analyse des données rigoureusement nuancée selon le sexe aurait permis de mieux cibler l'offre.

Conception

A deux exceptions près, les documents soumis à notre analyse sont muets sur l'impact des mesures sur les hommes et les femmes. Rien ne permet d'affirmer que la Politique du 3^e âge a été conçue selon une approche différenciée selon le sexe, dans le but de favoriser l'égalité. L'approche genre n'est perceptible qu'en ce qui concerne le bénévolat et le soutien des proches. Il est impossible de donner une réponse fouillée à la question des éventuelles discriminations indirectes et dans ce cas également, il est impossible d'exclure d'éventuelles discriminations sans clarification de certaines questions.

Cohérence interne

La Politique du 3^e âge a des attentes contradictoires : intégration des hommes et des femmes dans le monde du travail, travail familial, soutien des proches et travail bénévole.

Comparaison des deux stratégies

A certains égards (p. ex. renforcement de l'espace rural), les deux stratégies sont complémentaires. La contradiction la plus flagrante entre les deux est aussi une contradiction intrinsèque à chaque document : il est impossible d'augmenter le taux d'activité des femmes sans réduire celui des hommes et d'attendre des personnes des deux sexes qu'elles s'investissent autant qu'actuellement, voire

plus, dans le soutien et les soins à leurs proches et connaissances – et d’espérer par-dessus le marché une augmentation du taux de natalité.

Analyse approfondie de deux mesures

Les conclusions de l’analyse sommaire doivent être illustrées par l’analyse approfondie de deux mesures. Ces dernières ont été sélectionnées avec la mandante et d’entente avec les responsables des dossiers des services administratifs concernés. Différents critères de choix avaient été préalablement définis (praticabilité, nature de projet, documentation, etc.). Le choix s’est porté, s’agissant de la Stratégie de croissance, sur la mesure « Faciliter l’accès au marché du travail » et, s’agissant de la Politique du 3^e âge, sur le projet pilote « Bénévolat pour l’intégration des migrantes et migrants âgés dans le Seeland bernois ».

Faciliter l’accès au marché du travail

Les jeunes au bénéfice d’un titre de formation doivent trouver un emploi stable. Il faut éviter le chômage des jeunes. Des mesures sont prises pour combler les lacunes des jeunes, pour leur proposer un suivi individualisé à l’entrée dans la vie active, pour améliorer les contacts avec les employeurs potentiels et pour renforcer la coopération interinstitutionnelle.

Perspective du genre et de l’égalité

Les rapports sur les places d’apprentissage qui abordent également la question de l’accès au marché du travail fournissent des chiffres qui ne sont qu’en partie différenciés selon le sexe. Le fait que les jeunes filles aient plus de difficultés à entrer dans la vie active et travaillent plus souvent dans des conditions précaires est pour ainsi dire passé sous silence, de même que les possibles répercussions de la forte ségrégation du marché de l’emploi selon le sexe.

Les objectifs des différentes activités et les effets escomptés ne sont pas définis selon le sexe. Les indications fournies ne permettent pas de déterminer si les mesures sont élaborées de manière différenciée selon le sexe et, dans l’affirmative, selon quelles modalités. Rien n’indique non plus que les mesures sont conçues et mises en œuvre pour favoriser l’égalité. Les discriminations indirectes ne sont pas exclues.

Quant aux évaluations faites jusqu’à maintenant, elles ne sont pas différenciées selon le sexe.

Bénévolat pour l’intégration des migrantes et migrants âgés dans le Seeland bernois

Ce projet désigne les offres de services bénévoles spécifiquement destinées aux personnes issues de l’immigration. Il doit notamment contribuer à préserver l’autonomie des personnes âgées et à prévenir leur isolement. Ce projet pilote mené par Caritas Berne entend identifier les besoins et créer les offres nécessaires. Il associe les migrants et les migrantes. Trois sous-projets régionaux sont conduits dans le Seeland avec des Italiens et Italiennes âgés.

Perspective du genre et de l’égalité

L’analyse des données n’est pas différenciée. Certains faits importants sont ainsi passés sous silence (forte proportion d’hommes dans le groupe cible, spécificités de genre dans les barrières linguistiques, impact des stéréotypes de genre sur le projet). Rien n’indique dans les documents que le projet est délibérément conçu et destiné à être mis en œuvre pour favoriser l’égalité. Des questions se posent s’agissant de l’accessibilité pour les deux sexes et, partant, de la prise en compte des besoins des hommes et des femmes.

Quant aux évaluations faites jusqu’à maintenant, elles ne sont pas différenciées selon le sexe.

Conclusions et recommandations

Globalement, l’analyse de la Stratégie de croissance et de la Politique du 3^e âge suscite une réaction critique. Le principe selon lequel l’égalité est une tâche transversale qui traverse les politiques publiques n’est pas rigoureusement respecté. Il y a certes parfois des amorces, mais elles semblent plus dues au hasard qu’à une réelle volonté. Menés sans analyse différenciée des données selon le sexe, les travaux d’élaboration des stratégies manquent d’assise : les objectifs, les effets, les mesures, etc. ne peuvent ainsi pas viser spécifiquement les hommes et les femmes ni favoriser l’égalité. Le potentiel que recèle une conception respectueuse des spécificités de genre et favorable à l’égalité reste ainsi inexploité.

L’égalité, tâche transversale, ne pourra être réalisée rigoureusement que si les différents acteurs et actrices en présence connaissent suffisamment la thématique et disposent des ressources nécessaires. Toutes ces activités sont impossibles à mener sans analyse des données différenciée selon le sexe. L’analyse

différenciée doit devenir un réflexe et il faudrait envisager la création d'une plateforme d'information et de conseil. Pour garantir une conception et une mise en œuvre des politiques publiques respectueuses des spécificités de genre, il faut que des outils appropriés, simples à utiliser (p. ex. grille d'analyse du respect de l'égalité), soient mis à disposition aussi bien pour les projets internes que pour ceux menés par les institutions subventionnées. L'introduction d'un système de controlling de l'égalité appliqué aux produits serait un bon moyen de garantir la prise en compte du genre et de l'égalité.

L'analyse permet en outre d'émettre quelques suggestions concernant les deux mesures étudiées en détail.

Teil I: Ausgangslage und Vorgehen

1 Ausgangslage

Die kantonale Fachkommission für Gleichstellungsfragen setzt sich in der Amtsperiode 2008–2011 mit der Integration von Gender¹- und Gleichstellungszielen in ausgewählten Strategien des Regierungsrats auseinander. Sie will einen Beitrag dazu leisten, dass geschlechterspezifische Belange bei Konzeption und Umsetzung von Strategien und Projekten möglichst optimal berücksichtigt werden.

Das Vorhaben folgt dem Ansatz des „**Gender Mainstreaming**“² (vgl. z.B. Schmidt, 2005; Bergmann & Pimminger, 2004). Dieser beinhaltet, dass die Genderoptik in alle Strukturen und Prozesse als Selbstverständlichkeit zu implementieren ist und alle Vorhaben so auszugestalten sind, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann leisten. Basis bildet in jedem Fall eine Genderanalyse, d.h. für den fraglichen Bereich muss das relevante Wissen geschlechterdifferenziert zusammengetragen und bewertet werden. Die Verantwortung für die Berücksichtigung der Genderoptik liegt bei den Entscheidungsträger/innen in den entsprechenden Organisationen und Organisationseinheiten. Die Förderung der Gleichstellung wird zur Querschnittsaufgabe. Damit entsteht die Notwendigkeit, dass die entsprechenden Verantwortungsträger/innen genügend Gender-Kompetenz³ besitzen, sich diese erwerben oder darauf zurückgreifen können. Der Ansatz entspricht der Haltung des Regierungsrates: Gemäss den Richtlinien der Regierungspolitik 2007–2010 (Staatskanzlei des Kantons Bern, 2006, S. 23) wird Gleichstellung als „Querschnittsaufgabe des staatlichen Handelns“ verstanden.

Der vorliegende Bericht beinhaltet eine externe Analyse von ausgewählten Aspekten der Wachstumsstrategie und der Alterspolitik des Kantons Bern. Er soll den Auftraggebenden als Basis für die Ableitung von konkreten Empfehlungen an den Regierungsrat dienen.

2 Vorgehen

Grundlage der Ausführungen ist eine **Analyse von relevanten Dokumenten** zu Wachstumsstrategie und Alterspolitik. Eine Liste der verwendeten Dokumente befindet sich in Anhang A. Beide analysierten Strategien sind sehr umfassend und beinhalten eine Vielzahl von Massnahmenbereichen und Projekten. Eine vertiefte Untersuchung aller Aspekte ist im vorgegebenen Rahmen nicht möglich. Aus diesem Grund wurde gemeinsam mit den Auftraggebenden entschieden, ein zweistufiges Vorgehen zu wählen:

- a) **Grobanalyse** der Grundlagenpapiere zu Wachstumsstrategie und Alterspolitik: Dabei wird untersucht, inwieweit bei deren **Konzeption und Auslegung** ein Genderfokus eingenommen wurde. Die konkrete Umsetzung, die aus den Grundlegendendokumenten nicht ersichtlich ist, wird nicht untersucht.
- b) **Vertiefte Analyse** von einer Massnahme der Wachstumsstrategie und einem Projekt der Alterspolitik als Beispiele einer Betrachtung auf der konkreten Ebene.

Als Grundlage für die Dokumentenanalyse wurden die zu untersuchenden Fragestellungen entwickelt. Diese lehnen sich an verschiedene Analyseinstrumente im Bereich des Gender-Mainstreamings an⁴.

¹ „Gender“ bezeichnet das soziale (in Abgrenzung zum biologischen) Geschlecht, also den Frauen und Männern in einer Gesellschaft entgegengebrachte Erwartungshaltungen und die Art und Weise, wie Frauen und Männer sich dazu positionieren („doing gender“).

² An der vierten UNO-Weltfrauenkonferenz 1995 wurde Gender-Mainstreaming als internationales Grundprinzip staatlichen Handelns definiert. Der Bundesrat hat Gender-Mainstreaming mit erster Priorität in den Nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung (vgl. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 1999) aufgenommen.

³ Genderkompetenz ist eine Schlüsselkompetenz. Sie beinhaltet a) das Wissen um Geschlechterverhältnisse allgemein und gleichstellungsrelevante Zusammenhänge im eigenen Wirkungsbereich, b) die Haltung, die Situation in Richtung Chancengleichheit beeinflussen zu wollen und c) das Können, Arbeit und Zusammenarbeit im Unternehmen im eigenen Einflussgebiet gendergerecht zu gestalten.

⁴ BAG, 2009; Bergmann & Pimminger, 2004b; Krell, Mückenberger & Tondorf, 2008; Blickhäuser & v. Bargen, 2006; Europ. Kommission, 1997; Senatsverwaltung Wirtschaft, Arbeit und Frauen, 2005; vgl. auch www.genderkompetenz.info > Gender Mainstreaming > Instrumente.

Fragestellungen für die Grobanalyse von Wachstumsstrategie und Alterspolitik

1. Wird bei der Analyse der Ausgangslage der Genderfokus mit einbezogen (geschlechterdifferenzierte Statistiken, relevante Studienergebnisse etc.)?
2. Wird bei der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen analysiert, welche Auswirkungen auf Frauen und Männer zu vermuten sind?
Sind Ziele und Nutzen von Massnahmen für Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenssituationen definiert?
3. Wird bei der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann leisten (z.B. durch den Abbau von ungleichen Zugängen, Ressourcenverteilungen, Abbau von überholten Rollenmustern)?
4. Gibt es in der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen Hinweise darauf, dass sie zu indirekten Diskriminierungen führen könnten?
5. Sind die Strategien aus Gleichstellungssicht in sich selber konsistent oder sind Inkonsistenzen feststellbar?
6. Sind aus Gleichstellungssicht Wachstumsstrategie und Alterspolitik untereinander konsistent oder sind Inkonsistenzen feststellbar?

Fragestellungen für die vertiefte Analyse ausgewählter Massnahmen/Projekte

1. Handelt es sich um ein Vorhaben, das Einfluss auf das Leben von Menschen hat? Gibt es Anhaltspunkte dafür, dass es in den relevanten Lebensbereichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt? (=> Prüfung der Genderrelevanz, falls diese verneint wird, Verzicht auf weitere Analyse)
2. Werden bei der Analyse der Ausgangslage für das Vorhaben geschlechterdifferenzierte Statistiken, Studienergebnisse etc. herbeigezogen?
3. Sind Ziele und Nutzen des Vorhabens sowie damit verbundene konkrete Massnahmen für Frauen und Männer spezifisch definiert?
4. Wird bei Konzeption und Realisierung der Aktivitäten darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann leisten (z.B. durch den Abbau von ungleichen Zugängen, Ressourcenverteilungen, Abbau von überholten Rollenmustern)?
5. Gibt es bei der Konzeption und Realisierung der Aktivitäten Hinweise darauf, dass sie zu indirekten Diskriminierungen führen könnten?
6. *Falls eine Evaluation vorgenommen wird:* Werden Ergebnisse geschlechtergetrennt präsentiert? Wird die Erreichung von Gleichstellungszielen geprüft?

Geprüft werden müsste weiter, ob die innerhalb und ausserhalb der Verwaltung für das Vorhaben zuständigen Personen über ausreichend **Gender-Kompetenz** verfügen und ob Frauen und Männer in den verantwortlichen Gremien ausgewogen repräsentiert sind. Ausreichende Gender-Kompetenz vor Ort und die Beteiligung beider Geschlechter in den verantwortlichen Organen ist eine Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming. Da diese Fragestellungen mit Hilfe einer Dokumentenanalyse nicht beantwortet werden können, werden sie hier aber nicht berücksichtigt.

Eine weitere relevante Fragestellung bei der Analyse der Strategien, Projekte und Massnahmen betrifft die öffentlichen Gelder: Wer profitiert von Ausgaben des Kantons in den untersuchten Bereichen direkt und indirekt in welchem Ausmass? Welche Auswirkungen haben Sparmassnahmen auf Frauen und Männer? Werden öffentliche Gelder so eingesetzt, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern und nicht etwa behindern? Diese und weitere Fragestellungen werden im Rahmen von **Gender-Budgeting-Verfahren** analysiert. Eine solche Analyse ist sehr aufschlussreich, im Rahmen dieses Berichts aber nicht realisierbar.

Teil II: Darstellung der Ergebnisse der Analyse

3 Grobanalyse

3.1 Wachstumsstrategie

3.1.1 Was will die Wachstumsstrategie?

Im Bericht „wachstumsstrategie version 2007“ legt der Regierungsrat dar, welche wirtschaftspolitischen Akzente im Kanton Bern gesetzt werden sollen (Regierungsrat des Kantons Bern, 2007a). Dieses Dokument bildet die inhaltliche Grundlage der vorliegenden Analyse.

Die wachstumsstrategie version 2007 verfolgt drei Stossrichtungen⁵:

1. Der Kanton soll entlang der Hauptverkehrsachsen Bern-Burgdorf-Langenthal und Thun-Bern-Biel-Moutier als **Wirtschaftsstandort** gestärkt werden.
2. Der Kanton soll mit planerischen Massnahmen und gezielter Vermarktung als **Wohnstandort** gefördert werden.
3. Die **Leistungsfähigkeit** des Kantons soll durch eine Weiterführung der Entschuldung und einer Fokussierung der staatlichen Aufgaben gesichert und so Handlungsspielraum für neue Herausforderungen geschaffen werden.

Die drei Stossrichtungen werden mit 30 Massnahmen in vier Handlungsfeldern verfolgt: Bildung, Innovation, Wirtschaft (12 Massnahmen), Finanzen und Leistungen (4 Massnahmen), Raumentwicklung und Gesamtmobilität (9 Massnahmen) sowie „Marke Kanton Bern“ (5 Massnahmen).

Als Ergänzung zur Wachstumsstrategie sollen mit der „Strategie zur differenzieren Stärkung des ländlichen Raums“ die Stärken und Potenziale in den Regionen entwickelt werden. Sie stellt eine Grundlage zur Umsetzung der Neuen Regionalpolitik des Bundes dar.

3.1.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht

a) Analyse der Ausgangslage

Wird bei der Analyse der Ausgangslage der Genderfokus mit einbezogen?

Als Basis für die Entwicklung der „wachstumsstrategie version 2007“ werden verschiedene Messgrössen dargestellt, die zeigen sollen, wo der Kanton Bern heute wirtschaftlich steht (Kapitel 4, z.B. Wirtschaftswachstum, Volkseinkommen, Unternehmenslandschaft). **Mit einer Ausnahme werden dabei keine geschlechterdifferenzierten Statistiken präsentiert.** Einzig bei der Messgrösse „Erwerbsquote“ werden die deutlich tiefere Erwerbsquote der Frauen insgesamt und ihre bedingt durch Teilzeitarbeit auch stundenmässig geringere Beteiligung am Erwerbsleben referiert.

Aus einer Genderperspektive ist eine **geschlechterdifferenzierte Analyse bei allen im Bericht gewählten Merkmale** unabdingbar. So wird beispielsweise die Entwicklung der *Arbeitslosenquote* insgesamt referiert. Die Tatsache, dass in der Schweiz die Erwerbslosenquote der Frauen regelmässig deutlich höher liegt als jene der Männer⁶ wird nicht berichtet und damit auch nicht bezogen auf den Kanton Bern analysiert. Unter dem Titel „*Arbeitsplätze*“ wird die Anzahl Beschäftigte insgesamt und nach Sektoren beschrieben. Nicht sichtbar sind Frauen- und Männeranteile oder die Verteilung der

⁵ Die „wachstumsstrategie version 2007“ beruht auf der Wachstumsstrategie 2004, welche 67 Massnahmen in 9 Handlungsfeldern vorsah. Die vorliegende Analyse konzentriert sich aus Gründen der Übersichtlichkeit ausschliesslich auf die „wachstumsstrategie version 2007“.

⁶ Bundesamt für Statistik, SAKE, Zahlen für 2007: Männer 2.9%, Frauen 4.5%.

Beschäftigten auf Voll- und Teilzeitstellen. Es ist bekannt, dass Frauen primär im Dienstleistungssektor beschäftigt sind. Ein Blick in die Beschäftigtenstatistik des Bundesamtes für Statistik zeigt für den Espace Mittelland (zu dem neben dem Kanton Bern auch die Kantone SO, FR, JU, NE gehören), dass – die Beschäftigten im ersten Sektor ausgenommen – im Jahr 2007 rund 30 Prozent im zweiten und knapp 70 Prozent im dritten Sektor tätig waren. Die männlichen Beschäftigten waren aber weitaus häufiger als dieser Durchschnittswert vermuten liesse im zweiten Sektor tätig (41%), die weiblichen konzentrierten sich primär im dritten Sektor (84%). Über beide Sektoren betrachtet arbeiteten im Espace Mittelland 14 Prozent der Männer und 58 Prozent der Frauen in einem teilzeitlichen Arbeitsverhältnis. Die Ausführungen zeigen, dass bei einer reinen Beschreibung der Gesamtzahl Beschäftigter wichtige Informationen verloren gehen. Analoge Argumentationen lassen sich auch für andere referierte Aspekte aufzeigen.

Zu einer umfassenden Beschreibung der wirtschaftlichen Situation gehören aber auch **zusätzliche Aspekte**, die den Stand der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben abbilden⁷. Relevant ist beispielsweise das Ausmass von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Die Daten der Lohnstrukturerhebung zeigen, dass sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede für die Privatwirtschaft im Espace Mittelland von 2002 bis 2006 um 2 Prozentpunkte auf 22.3% verringert haben und die diskriminierenden Lohnunterschiede (also jene, welche ausschliesslich auf das Geschlecht zurückzuführen sind) von 9.3% im Jahr 2004 auf 8.8% im Jahr 2006 unter das Landesmittel gesunken sind (Strub, Gerfin & Büttikofer; 2006; 2008). Relevant sind weiter die berufliche Stellung der Beschäftigten und der Anteil von Frauen in der Unternehmensleitung. So waren im Jahr 2007 gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik gut 17 Prozent der Männer aber nur 9 Prozent der Frauen Mitglied einer Unternehmensleitung. Es interessiert, wie sich die entsprechenden Verhältnisse im Kanton Bern präsentieren. Auch stärker auf die Arbeitnehmenden bezogene Aspekte wie der Bildungsstand differenziert nach Geschlecht oder die Beteiligung der Geschlechter an der Haus- und Familienarbeit sind Aspekte, welche die Analyse der Ausgangslage für die Wachstumsstrategie bereichern würden.

b) Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen

Wird bei der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen analysiert, welche Auswirkungen auf Frauen und Männer zu vermuten sind? Sind konkret Ziele und Nutzen von Massnahmen für Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenssituationen definiert?

Mit zwei Ausnahmen werden in den vorhandenen Dokumenten **keine Überlegungen aus einer Genderperspektive** angestellt. Auswirkungen von Massnahmen auf die Geschlechter werden ebenso wenig diskutiert wie Ziele und Nutzen von Massnahmen für Frauen und Männer in verschiedenen Lebenssituationen. Das heisst nicht zwingend, dass in der konkreten Projektkonzeption keine Genderperspektive eingenommen wurde – sicher aber wird ihr nicht genügend Gewicht beigemessen, um sie in das Basisdokument zur Wachstumsstrategie aufzunehmen.

Bei zwei Massnahmen sind Überlegungen aus Gleichstellungssicht sichtbar. Am deutlichsten ist dies bei *Massnahme 6 „Familie und Beruf vereinbaren“* der Fall. Damit wird eines der zentralen Gleichstellungsthemen als eigenständige Massnahme in das Wirtschaftskonzept aufgenommen. Bei den Zielen werden geschlechterdifferenzierte Aspekte (Verwaltung: Erhöhung des Frauenanteils im Kader, Erhöhung des Teilzeitanteils bei Männern) genannt.

Bei *Massnahme 1 „Gute Bildungsqualität anbieten“* wird die Sicherung von gleichen schulischen Chancen unabhängig vom Geschlecht als Ziel festgehalten.

⁷ Bezogen auf die Schweiz vgl. dazu die regelmässig aktualisierten Indikatoren zum Stand der Gleichstellung von Frau und Mann des Bundesamtes für Statistik unter www.bfs.admin.ch > Themen > Gleichstellung von Frau und Mann > Daten, Indikatoren

Wird bei der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann leisten?

In den vorliegenden Dokumenten sind – mit der oben erwähnten Ausnahme von Massnahme 6 – **bei keiner Massnahme Überlegungen** dazu angestellt, wie die Massnahmen gleichstellungsförderlich ausgestaltet werden könnten.

Gibt es in der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen Hinweise darauf, dass sie zu indirekten Diskriminierungen führen könnten?

Die Frage, inwieweit die in der „wachstumsstrategie version 2007“ vorgesehen Massnahmen indirekte Diskriminierungen zur Folge haben könnten oder die Gleichstellung der Geschlechter behindern statt fördern, kann aufgrund der vorliegenden Dokumente nicht fundiert beantwortet werden. Eine fundiertere Analyse wird exemplarisch am Beispiel einer Massnahme in Kapitel 4.1. dargestellt.

Letztendlich besteht dann die Gefahr von indirekten Diskriminierungen, wenn von öffentlichen Geldern oder anderen öffentlichen Ressourcen ohne triftigen Grund nicht beiden Geschlechtern gleichermaßen profitieren oder wenn Massnahmen dazu beitragen, traditionelle Geschlechterverhältnisse bzw. die Ungleichstellung von Frau und Mann zu zementieren.

Um indirekte Diskriminierungen überhaupt erkennen zu können, ist eine fundierte Analyse der Ausgangslage aus Gleichstellungssicht unabdingbar. Da diese bei den Massnahmen der „wachstumsstrategie version 2007“ nicht vorgenommen wurde (oder zumindest im Grundlagenpapier nicht referiert wird), fehlt die Beurteilungsbasis. Damit können nur Fragen aufgeworfen, nicht aber beantwortet werden. In **Tabelle 2 im Anhang B** sind für alle Massnahmen **beispielhaft einige relevante Fragen aus Gender- und Gleichstellungssicht** aufgeführt. Die Auflistung ist nicht vollständig, sondern dient der Belegung der Tatsache, dass ein Einbezug der Genderoptik bei allen Massnahmen möglich und sinnvoll ist. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können die Fragen in der Tabelle bzw. ihr Hintergrund nicht näher erläutert werden. Am Beispiel von zwei Massnahmen sei kurz illustriert, wie die Fragestellungen entstanden sind.

- *Massnahme 3, „Berner Hochschulen als Standortfaktor positionieren“:* Durch eine hohe Qualität der (Fach)hochschulen will der Kanton Bern seine Zukunft als Bildungs- und Wissensstandort sichern. Dazu sollen in den Leistungsaufträgen an die Hochschulen optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Wichtige Fragen aus Gleichstellungssicht: Wird bei der Förderung der Aus- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Vereinfachung des Zugangs zu Infrastruktur und Finanzierungsmitteln gesichert, dass Frauen und Männer in gleichem Masse von den Angeboten profitieren? Werden bei Untervertretung eines Geschlechts ausgleichende Massnahmen getroffen? Werden in die Leistungsaufträge der (Fach-)hochschulen Ziele im Bereich der Förderung der Chancengleichheit einbezogen?

Erläuterung: Frauen sind an Universitäten und Fachhochschulen zunehmend vertreten und haben heute ähnliche Abschlussquoten wie Männer. Die Wahl der Studienrichtung ist aber nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt und beim wissenschaftlichen Nachwuchs und insbesondere den Professor/innen sind Frauen weiterhin deutlich untervertreten.⁸ Massnahmen, welche die Qualität der Hochschulbildung sichern wollen, müssen diese Ausgangslage berücksichtigen. Eine optimale Nutzung des Wissenspotenzials bedingt Massnahmen zur Herstellung ausgeglichenerer Ge-

⁸ 2007 lag die Abschlussquote für Frauen und Männer an Universitäten bei rund 15%, an Fachhochschulen bei rund 12%. Die Eintritte in Universitäten und Fachhochschulen zeigen für dasselbe Jahr deutlich die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes: Frauen wählen Studienrichtungen im Bereich von Geistes- und Sozialwissenschaften, Lehrkräfteausbildung, soziale Arbeit, Gesundheit, Männer dominieren insbesondere in den technischen Wissenschaften und der Wirtschaftswissenschaft. Der Anteil Professor/innen betrug 2007 14.6% an Universitäten und 31% an Fachhochschulen (Bundesamt für Statistik & Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2008).

schlechterverhältnisse. Die Förderung einzelner Studienrichtungen (z.B. über Forschungsgelder) muss vor diesem Hintergrund beurteilt werden: wenn männlich dominierte Studienrichtungen übermässig von Geldern profitieren (auch in Form von teurer Infrastruktur), können indirekte Diskriminierungen entstehen.

- *Massnahme 22, „Entwicklungsschwerpunkte – attraktive Standorte für Wohnen und Arbeiten schaffen (ESP)“*: Durch die Förderung von Entwicklungsschwerpunkten (planerische Vorbereitung von Standorten) soll es für Unternehmen möglich werden, sich möglichst rasch anzusiedeln oder bauliche Erweiterungen vorzunehmen. Gleichzeitig sollen hochstehende Wohnbauprojekte an gut erschlossenen Lagen mit einem Wettbewerb gefördert werden.
Wichtige Fragen aus Gleichstellungssicht: Welche Familienmodelle liegen den Konzepten zur Förderung der Entwicklungsschwerpunkte zugrunde, z.B. bezogen auf das Verhältnis Wohnen / Arbeiten, die Aufgabenteilung, die Angebote zur familienexternen Kinderbetreuung etc.?
Erläuterung: Das Verhältnis von Wohnen und Erwerbsarbeit ist aus Gleichstellungssicht ein zentrales Thema. Grosse Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsorten sowie ein Mangel an kinderfreundlichen Räumen in zentralen Gebieten erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie fördern eine traditionelle Rollenteilung, in welcher Frauen nicht oder höchstens in einem geringfügigen Ausmass (und nicht selten in einer Tätigkeit unter ihrem Qualifikationsniveau) erwerbstätig ist. Angebote zur familienexternen Kinderbetreuung, Tagesschulen etc. nahe an den Wohnorten und kurze Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort können demgegenüber die Vereinbarkeit erleichtern und damit einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten.

c) Interne Konsistenz

Ist die Strategie aus Gleichstellungssicht in sich selber konsistent oder sind Inkonsistenzen feststellbar?

Das vorliegende Dokument „wachstumsstrategie version 2007“ bietet in seiner gerafften Form wenig Grundlagen zur Beantwortung dieser Frage. Auf einer generellen Ebene fällt **eine inhaltliche Inkonsistenz** auf:

In den Ausführungen zur Wahl der Handlungsfelder wird aufgezeigt, wie Wirtschaftswachstum entstehen kann. Dabei wird unter anderem die Erhöhung der Arbeitsstunden der Frauen als Beitrag zum gewünschten Wachstum erwähnt. In dieselbe Richtung zielt die Argumentation bei der Massnahme 6 „Familie und Beruf vereinbaren“, wonach die Vereinbarkeit die Folgen der demographischen Alterung entschärft. In derselben Massnahme wird die – aus Gleichstellungssicht zentrale – Förderung der Teilzeitarbeit von Männern aufgeführt. Eine Umsetzung tatsächlicher Gleichstellung ist fast zwingend mit einer Abnahme der Arbeitsstunden der Männer durch Teilzeitarbeit verbunden. Eine vollzeitliche Erwerbstätigkeit beider Eltern ermöglicht durch eine familienexternen Betreuung der Kinder im Ausmass eines Vollzeitpensums ist für eine Mehrheit der Bewohner/innen des Kantons Bern (insbesondere bei kleinen Kindern) kaum eine erstrebenswerte Option. Zudem wäre dafür ein Ausbau des familienexternen Betreuungsangebotes in einem ausgehend vom aktuellen Stand nicht realistischen Masse nötig. Ein solcher Ausbau wird in Massnahme 6 „Familie und Beruf vereinbaren“ aufgeführt, aber in eher zurückhaltender Art, indem beispielsweise Tageschulen bei entsprechender Nachfrage anzubieten sind und nicht etwa als zwingendes Angebot Nachfrage schaffen sollen. Daraus ergibt sich die Frage, inwieweit durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen das Volumen der Arbeitsstunden insgesamt erhöht wird bzw. in welchem Verhältnis die Senkung des Arbeitsvolumens der Männer dazu steht. Hier sind eine Reihe anderer Einflussfaktoren massgebend, so etwa Anreize für eine Er-

werbstätigkeit beider Partner im Steuersystem (Massnahme 16, Steuern reformieren)⁹ oder die Verfügbarkeit von attraktiven (Teilzeit-)Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Männern (Massnahme 1 „Gute Bildungsqualität anbieten“, Massnahme 4 „Forschung und Entwicklung fördern“).

3.2 Alterspolitik

3.2.1 Was will die Alterspolitik?

Der Bericht „Alterspolitik im Kanton Bern“ (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern GEF, 2004) legt das Konzept für die Umsetzung der im „Altersleitbild 2005“¹⁰ festgehaltenen Ziele dar. In einem Zwischenbericht (GEF, 2007a) wird über den aktuellen Stand der alterspolitischen Aktivitäten informiert. Diese beiden Dokumente bilden die inhaltliche Grundlage der vorliegenden Analyse.

Ziel der Alterspolitik ist, die **Selbständigkeit der älteren Menschen zu fördern** und die Unterstützung am bestehenden Wohnort auszubauen, damit ein **Pflegeheimenritt so spät als möglich** erfolgt oder vermieden werden kann. **Private Ressourcen** sollen optimal genutzt werden. Es werden neun alterspolitische Handlungsfelder festgehalten, in denen eine Vielzahl von Massnahmen und Pilotprojekten aufgeführt wird¹¹: 1) Unterstützung von Selbständigkeit und Gesundheit im Alter, 2) Unterstützung der Pflege und Betreuung zu Hause und Entlastung betreuender Angehöriger, 3) zukunftsorientierte Wohn- und Betreuungsplätze, 4) Versorgungsangebote bei Krankheit im Alter, 5) Anstoss zur breiten Auseinandersetzung mit der Altersversorgung, 6) Bedarfsgerechtes Angebot an stationären Pflege- und Betreuungseinrichtungen, 7) Rekrutierung von Pflege- und Betreuungspersonal, 8) Qualitätssicherung, 9) Überprüfung der Finanzierungsmechanismen sowie übergreifende Themenbereiche.

3.2.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht

a) Analyse der Ausgangslage

Wird bei der Analyse der Ausgangslage der Genderfokus mit einbezogen?

In der Darstellung von Ausgangslage und Herausforderungen greift der Planungsbericht (GEF, 2004) verschiedene für die Alterspolitik relevante Aspekte auf. Dabei wird **nur punktuell eine geschlechterdifferenzierte Perspektive** eingenommen. Bei der Darstellung der demographischen Entwicklung und der zu erwartenden Auswirkungen auf Altersstruktur und Pflegebedürftigkeit werden keine geschlechterdifferenzierten Daten dargestellt, ebenso wenig bei den Ausführungen zur Zunahme von Demenzerkrankungen. Keine Überlegungen zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Problematik sind beim Thema der Sicherstellung von genügend professionellem Pflege- und Betreuungspersonal zu finden und auch die Darstellung der Entwicklung der Werthaltungen der Bevölkerung und der wirtschaftlichen Situation älterer Menschen erfolgt nicht geschlechterdifferenziert. Bezogen auf die wirtschaftliche Situation älterer Menschen wird zwar darauf hingewiesen, dass Personen mit längeren

⁹ Eine aktuelle Studie (Bütler & Ruesch, 2009; zugänglich unter www.egalite.ch) zeigt für die untersuchten Kantone, zu denen auch der Kanton Bern gehört, inwieweit und unter welchen Vorzeichen (Einkommen, ein vs. zwei Kinder, Zivilstand etc.) und mit welchem Beschäftigungsgrad sich die Erwerbstätigkeit des/der Partner/in finanziell lohnt, wenn eine Person vollzeitlich arbeitet und das/die Kind/er in einer Krippe betreut würde(n). Die Ergebnisse sind je nach Situation im Konkreten sehr unterschiedlich. Sie zeigen, dass unter bestimmten Voraussetzungen (mittleres bis höheres Ersteinkommen, mehr als ein Kind) das verfügbare Haushaltseinkommen nicht steigt oder (primär bedingt durch die einkommensabhängigen Krippentarife) sogar sinkt, wenn der/die Partner/in ebenfalls einer Erwerbsarbeit nachgeht. Die Studie macht deutlich, wie vielfältig die Einflussfaktoren auf die Integration von Frauen und Männern ins Erwerbsleben sind und wie sorgfältig die Ausgestaltung von Massnahmen geprüft werden muss.

¹⁰ Das Altersleitbild 2005 hat fünf Ziele: Förderung der Selbständigkeit, Sicherung von Wahlfreiheit und Kontinuität, Solidarität zwischen den Generationen, Bürger/innennähe sowie Vernetzung und Koordination von Angeboten.

¹¹ Die Bezeichnung der Handlungsfelder und die Zuordnung von Massnahmen und Projekten sind in den Papieren von 2004 und 2007 nicht ganz identisch. Hier werden die 2007 verwendeten Bezeichnungen aufgenommen.

Erwerbsausfällen und damit verbundenen eingeschränkten Rentenleistungen zu den Risikogruppen gehören – ohne aber deutlich zu machen, dass es primär Frauen sind, die familienbedingt längere Erwerbsausfälle haben. Unter dem Titel „Feminisierung des Alters“ wird hingegen festgehalten, dass die Mehrheit der älteren Menschen Frauen sind und auch die Mehrheit der Pflegeleistungen der Angehörigen durch Frauen geleistet werden. In diesem Zusammenhang wird bei der Reflektion der Möglichkeiten zur Übernahme von Pflege- und Betreuungsaufgaben erwähnt, dass mit der zunehmenden Integration der Frauen ins Erwerbsleben das Engagement der Männer zentral ist. Weiter wird bei den Ausführungen zur eng mit dem Thema verbundenen Familienpolitik die Notwendigkeit von familienexternen Betreuungsangeboten aufgeführt.

Eine **vertiefte geschlechtsspezifische Analyse der Ausgangslage** wäre hilfreich. Sie könnte zusätzliche Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Zahl der zu erwartenden Pflegebedürftigen unter Berücksichtigung von Verbesserungen im Bereich von Prävention und Rehabilitation geben und würde es ermöglichen, zielgruppenspezifische Angebote zu erarbeiten. Im Rahmen der Alterspolitik sollen insbesondere Pilotprojekte im präventiven und ambulanten Bereich gefördert werden, weil sie dazu beitragen, „die von der Alterspolitik ins Auge gefasste Bevölkerungsgruppe möglichst selbständig und gesund zu erhalten“ (GEF, 2007a, S. 3). Solche Angebote können nur dann effizient sein, wenn sie die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern, aber auch von spezifischen Untergruppen innerhalb der Geschlechter¹², berücksichtigen.

65jährige Frauen leben heute im Durchschnitt noch 20.6 Jahre, davon 4.3 mit mindestens einer Behinderung; bei den 65jährigen Männern sind es 16.7 Jahre, davon 3.7 mit mindestens einer Behinderung. Es zeigt sich, dass sich die **Lebenserwartung** von Frauen und Männern eher angleicht. Als Gründe werden dafür neben medizinischen Entwicklungen (verbesserten Möglichkeiten der Therapie von Herz-Kreislaufkrankungen) und Verhaltensänderungen (erhöhte Lungenkrebsmortalität bei Frauen, gesunkene bei Männern) auch Veränderungen in den Lebenskontexten und sozialen Lagen von Frauen und Männern (Erwerbsarbeit, Familiensituation etc.) verantwortlich gemacht, wobei diese bisher wenig untersucht sind. Bekannt ist, dass sich Frauen (den Bereich „Bewegung“ ausgenommen) bis ins Alter **gesundheitsförderlicher** verhalten als Männer, die mit zunehmendem Alter Gesundheitsempfehlungen (noch) weniger befolgen. Auffallend ist weiter die höhere Suizidrate der Männer¹³, die in der Altersgruppe der 65-84jährigen rund zweieinhalbmal und bei den über 84jährigen sogar mehr als fünfmal höher ist als jene der Frauen (Bundesamt für Gesundheit BAG 2006, 2008). Männer müssen sich mit zunehmendem Alter in immer stärker **weiblich bestimmten Lebenswelten** bewegen. Dies ist vor allem auch in Alters- und Pflegeeinrichtungen ausgeprägt, wo nicht nur Bewohner/innen sondern auch Mitarbeiter/innen mehrheitlich weiblich sind. Dies kann zu „Hahn-im-Korb-Phänomenen“, aber auch zu Verunsicherung und Rückzug führen (Höpflinger, 2002). Die Beispiele zeigen, dass mit geschlechterdifferenzierten Analysen Problemlagen viel klarer aufscheinen und damit effizienter und wirkungsvoller angegangen werden können.

Relevant für die Beschreibung der Ausgangslage sind weiter Informationen zur **Haus- und Familienarbeit**: Allein lebende und in einem Paarhaushalt lebende Männer ab 64 Jahren wenden für Haus- und Familienarbeit pro Woche ungefähr gleich viel Zeit auf. Frauen in derselben Altersgruppe verwenden insgesamt mehr Zeit für solche Aufgaben und 30-40 Prozent mehr, wenn sie in einem Paarhaushalt leben¹⁴.

¹² So erweisen sich z.B. spät geschiedene Männer als besondere Risikogruppe für Isolation, Suizid, Suchtverhalten etc. (Höpflinger, 2002).

¹³ Männer 53 (65-84 Jahre) bzw. 123 (85+) pro 100'000 Bewohnern; Frauen 21 (65-84 Jahre) bzw. 22 (85+) pro 100'000 Bewohnerinnen (BAG, 2006)

¹⁴ Zahlen Bundesamt für Statistik, SAKE 2007: Stunden für Haus- und Familienarbeit pro Woche: *Männer*: alleine: 64-79jährig 18.8, über 80jährig 14.3; Paarhaushalt: 64-79jährig 18.2, über 80jährig 14.1. *Frauen*: alleine 64-79jährig 22.6, über 80jährig 16.7; Paarhaushalt 64-79jährig 29.4, über 80jährig 23.4.

Eine geschlechterdifferenzierte Analyse ist auch bezogen auf den Themenbereich der **Sicherung von genügend Pflegepersonal** hilfreich. Es wird darauf hingewiesen, dass es Massnahmen braucht, um genügend Arbeitskräfte gewinnen zu können und dabei unter anderem auf das Potenzial bei der ausländischen Wohnbevölkerung verwiesen, nicht aber auf jenes der Männer: Die Pflegeberufe gehören insgesamt bis heute zu den typischen Frauenberufen. Insbesondere in der Langzeitpflege und in der Spitex sind die Frauenanteile (und der Anteil Teilzeitstellen) besonders hoch (Höpflinger & Hugentobler, 2005, für den Kanton Bern Künzi & Schär Moser, 2004). Ob künftig für die professionelle Pflege von alten Menschen genügend Personal zur Verfügung steht, hängt also wesentlich davon ab, ob auch Männer für diese Aufgabe gewonnen werden können.

b) Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen

Wird bei der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen analysiert, welche Auswirkungen auf Frauen und Männer zu vermuten sind? Sind konkret Ziele und Nutzen von Massnahmen für Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenssituationen definiert?

Im Planungsbericht (GEF, 2004, S. 50) wird festgehalten: „Die GEF ist bestrebt, bei den Massnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern immer auch zu prüfen, ob bei der Ausgestaltung eines Angebots auch geschlechtsspezifische Differenzierungen angezeigt sind.“ Inwieweit diese Prüfung erfolgt und überhaupt erfolgen kann (geschlechterdifferenzierte Analyse fehlt), bleibt unklar. Mit zwei Ausnahmen werden in den vorhandenen Dokumenten weder Auswirkungen von Massnahmen auf die Geschlechter noch Ziele und Nutzen von Massnahmen für Frauen und Männer in verschiedenen Lebenssituationen diskutiert. Damit kann auch keine Aussage bezüglich geschlechterdifferenzierter Ausgestaltung von Angeboten gemacht werden. Falls im Konkreten doch eine Genderanalyse erfolgte, wurde ihr zumindest nicht genügend Gewicht beigemessen, um sie in die Basisdokumente aufzunehmen.

Bei zwei Massnahmen sind Überlegungen aus Gleichstellungssicht sichtbar. Einerseits betrifft dies die als übergreifender Themenbereich aufgeführte „*Freiwilligenarbeit*“. Hier wird dargestellt, dass bei der nötigen Gewinnung von zusätzlichen Freiwilligen insbesondere ein Potenzial bei den Männern besteht und deshalb Bemühungen und Anreize nötig sind, um diese vermehrt einzubinden. Bei der Massnahme „*Unterstützung pflegender Angehöriger*“ in Handlungsfeld 2 wird aufgezeigt, dass unter anderem die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen Massnahmen nötig macht, um die zentralen Unterstützungs- und Betreuungsleistungen von Angehörigen im gewünschten Mass aufrecht erhalten und fördern zu können. Erwähnt wird weiter, dass dafür zu sorgen ist, dass mit dem Einsatz für Angehörige kein Nachteil in der eigenen Alterssicherung entsteht (Erwerbsausfall) – wobei eingeschränkt wird, dass hier der Kanton kaum Handlungsspielraum hat.

Wird bei der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann leisten?

In den analysierten Dokumenten sind **keine konkreten Überlegungen** ersichtlich, wie die Massnahmen bzw. Pilotprojekte gleichstellungsförderlich ausgestaltet werden könnten.

Gibt es in der Konzeption von Handlungsfeldern und Massnahmen Hinweise darauf, dass sie zu indirekten Diskriminierungen führen könnten?

Wie auch bei der Wachstumsstrategie kann die Frage, inwieweit die vorgesehen Massnahmen indirekte Diskriminierungen zur Folge haben können bzw. die Gleichstellung der Geschlechter behindern, auf der Basis der konsultierten Dokumente nicht beantwortet werden. Eine vertiefte Analyse wird exemplarisch am Beispiel eines Pilotprojekts in Kapitel 4.2. dargestellt.

In **Tabelle 3 im Anhang B** sind für alle Massnahmen beispielhaft einige relevante **Fragen aus Gender- und Gleichstellungssicht** aufgelistet. Die Auflistung ist nicht vollständig, sondern will zeigen, dass ein Einbezug der Genderoptik bei allen Massnahmen möglich und sinnvoll ist. Am Beispiel von zwei Massnahmen sei kurz illustriert, wie die Fragestellungen entstanden sind.

- *Handlungsfeld 5, Massnahme „Einbezug der Interessen älterer Menschen in den öffentlichen Diskurs“:* Ältere Menschen sollen ihr Potenzial und ihre Fähigkeiten in die öffentliche Auseinandersetzung mit alterspolitischen Problemstellungen einbringen können. Anliegen und Interessen der älteren Bevölkerung sollen formuliert und die Öffentlichkeit dafür sensibilisiert werden.

Wichtige Fragen aus Gleichstellungssicht: Wie wird angeregt oder sichergestellt, dass die unterschiedlichen Lebenswelten der Geschlechter in den öffentlichen Diskurs einfließen und Frauen und Männer gleichermaßen daran beteiligt sind?

Erläuterungen: Die Erfahrungshintergründe von Frauen und Männern unterscheiden sich. Dies gilt insbesondere auch für die „heutige Generation“ der älteren Menschen, die bedingt durch die traditionelle Rollenteilung grossmehrheitlich andere Lebenswelten erfahren hat. Eng damit verbunden können auch die Bedürfnisse und Anliegen von Frauen und Männer sehr unterschiedlich sein. Männer aus dieser Generation fällt es (gewisse Themenbereiche ausgenommen) leichter als Frauen, sich öffentlich Gehör zu verschaffen¹⁵. Es braucht begleitende Massnahmen um sicherzustellen, dass die Interessen der Frauen gleichwertig in den öffentlichen Diskurs einfließen können.
- *Handlungsfeld 7, Massnahme „Aus- und Weiterbildung im Bereich Pflege und Betreuung“:* Mit einem zielgerichteten und differenzierten Ausbildungsangebot soll die Attraktivität der Pflege- und Betreuungsberufe gesteigert und die Zahl jener, die eine solche Ausbildung wählen, auf allen Schulniveaus erhöht werden.

Wichtige Fragen aus Gleichstellungssicht: Wird bei den Massnahmen zur Gewinnung von Pflegepersonal darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann leisten (z.B. Gewinnung von Männern, Laufbahnförderung)?

Erläuterung: Die Pflegeberufe sind bis heute typische Frauenberufe – nennenswerte Männeranteile gibt es primär in leitenden Positionen oder Funktionen mit Spezialausbildung. Insbesondere auch bei der neu geschaffenen Ausbildung „Fachangestellte/r Gesundheit“, einer für den Langzeitbereich wichtigen Funktion, ist es bisher nicht gelungen, Männer in relevantem Ausmass zu rekrutieren. Die bisherigen Bemühungen zum Einbezug der Männer in die Pflegeberufe genügen offensichtlich nicht. Sie müssen deshalb kritisch geprüft und angepasst werden.

Auch beim Ziel, die (insbesondere jugendliche) ausländische Wohnbevölkerung durch bessere Integration für eine Tätigkeit im Pflege- und Betreuungsbereich zu gewinnen, ist es zentral, dass beide Geschlechter gleichermaßen angegangen und Strategien entwickelt werden, damit eine Förderung der Chancengleichheit für Personen mit unterschiedlichen Hintergründen möglich wird.

c) Interne Konsistenz

Ist die Strategie aus Gleichstellungssicht in sich selber konsistent oder sind Inkonsistenzen feststellbar?

Die Papiere zur Alterspolitik berühren eine Vielzahl von Themenbereichen. Dabei wird auch ausdrücklich auf die Interdependenz der verschiedenen Bereiche hingewiesen und gezeigt, dass Massnahmen im einen Bereich die anderen Bereiche beeinflussen und ein Engagement auf verschiedenen Ebenen nötig ist. Teilweise werden dabei auch Widersprüche oder sich konkurrierende Erwartungen deutlich. Am Augenfälligsten ist folgender Zusammenhang: Es wird auf den Nutzen einer Zunahme

¹⁵ Zur Erinnerung: Frauen verfügen auf nationaler Ebene erst seit 1971 über das Stimm- und Wahlrecht!

der erwerbstätigen Bevölkerung zur Entschärfung der Probleme der demographischen Entwicklung (Sozialversicherungen) verwiesen. Diese könne unter anderem durch mehr Kinder und eine erhöhte Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden: Gleichzeitig wird der hohe Stellenwert des freiwilligen Einsatzes im Bereich der Unterstützung und Pflege von älteren Menschen betont. Diese wird heute vor allem durch Frauen erbracht, die Mehrheit durch Partnerinnen, gefolgt von Töchtern (Höpflinger et al., 2005). Sind Frauen vermehrt im Erwerbsleben engagiert und haben gleichzeitig (mehr) Kinder, kann dies die intergenerationelle Hilfe negativ beeinflussen. Zudem stellen die Ausführungen zur Zunahme der Zahl von Einzelhaushalten die Möglichkeiten der Hilfe innerhalb der Familie in künftigen Generationen vor einen ganz neuen Hintergrund (Freiwilligenarbeit? Nachbarschaftshilfe? Hilfe unter Freund/innen?). Die Notwendigkeit des Einbezugs der Männer in Aufgaben der Pflege und Unterstützung wird zwar betont, es bleibt aber offen, wie diese gefördert werden soll, so wie auch unklar ist, wie insgesamt all diese Ansprüche miteinander zu verbinden sind.

3.3 Vergleich der Strategien

Sind die Strategien untereinander aus Gleichstellungssicht konsistent oder sind Inkonsistenzen feststellbar?

Im Planungsbericht zur Alterspolitik (GEF, 2004, S. 46) wird ausdrücklich auf die Wachstumsstrategie Bezug genommen. Es wird festgehalten, dass die angestrebte Alterspolitik diese optimal ergänzt, indem sie eine Vielzahl von attraktiven Arbeitsplätzen und Lehrstellen auch in Randregionen sichert und durch zukunftsgerichtete Versorgungsangebote Abwanderung verhindert und Zuwanderung ermutigt. Die „wachstumsstrategie version 2007“ nimmt nicht direkt Bezug auf die Alterspolitik. Die Betrachtung der verschiedenen regionalen Projekte im Rahmen der Strategie zur differenzieren Stärkung des ländlichen Raums bestätigt aber die Einschätzung der GEF, zumindest was die Randregionen betrifft: gut ein Achtel der Projekte stehen in einem Zusammenhang mit Angeboten für ältere Menschen.

Der **augenfälligste Widerspruch** zwischen den Strategien liegt im selben Themenbereich wie die Inkonsistenzen in den Strategien selber: Es ist unmöglich, die Erwerbsarbeitsstunden der Frauen zu erhöhen (was als Bedingung für Wirtschaftswachstum aufgeführt wird), von ihnen gleichzeitig aber ein unverändert grosses (oder grösseres) Engagement im Bereich der Unterstützung und Pflege von Angehörigen oder Nachbarn, Freund/innen etc. zu erwarten und auf steigende Kinderzahlen zu hoffen. Ebenso unmöglich ist es, von Männern ein unverändert grosses Volumen an Erwerbsarbeitsstunden zu verlangen, gleichzeitig aber von ihnen zu erwarten, dass sie sich mehr in der Haus- und Familienarbeit und in der Unterstützung und Pflege von Angehörigen oder Nachbarn, Freund/innen engagieren.

4 Vertiefte Analyse von zwei ausgewählten Massnahmen

Mit einer vertieften Analyse von zwei ausgewählten Massnahmen soll die Grobanalyse exemplarisch konkretisiert werden. Die Auswahl der beiden näher zu untersuchenden Projekte erfolgte gemeinsam mit den Auftraggebern und in Absprache mit zuständigen Personen in den verantwortlichen verwaltungsinternen Stellen. Gesucht waren Vorhaben, die vom Umfang her innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen des Auftrags handhabbar waren und einen eindeutigen Projektcharakter (mit definiertem Anfang und Ende) aufweisen. Voraussetzung war weiter, dass bereits erfolgte Aktivitäten schriftlich dokumentiert sind. Bevorzugt werden sollten nach Möglichkeit Vorhaben mit zukunftsgerichteter Thematik, die nach einem typischen staatlichen Steuerungsmodell (z.B. Leistungsvereinbarung, Subventionierung) funktionieren und bezüglich der Übertragbarkeit von Aussagen vielversprechend sind. Die Wahl fiel schliesslich bei der Wachstumsstrategie auf die Massnahme „Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern“ (vgl. Kapitel 4.1) und bei der Alterspolitik auf das Pilotprojekt „Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland“ (vgl. Kapitel 4.2).

4.1 Wachstumsstrategie: Massnahme 8 „Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern“

4.1.1 Was will die Massnahme?

Jugendliche sind für das Wirtschaftswachstum im Kanton Bern wichtig, ihr Potenzial muss möglichst optimal genutzt werden. Mit gezielten Massnahmen soll dafür gesorgt werden, dass junge Erwerbstätige mit einem Bildungsabschluss den Einstieg in ein längerfristiges Arbeitsverhältnis schaffen (sogeannter Übergang 2). Jugendarbeitslosigkeit soll vermieden werden. Die Massnahme ist eng mit Massnahme 7 der Wachstumsstrategie „Abschluss auf Sekundarstufe II ermöglichen“ verbunden. Diese will sicherstellen, dass alle Jugendlichen einen Abschluss auf Sekundarstufe II (Berufslehre, Maturität, Fachmittelschule) erlangen (sogeannter Übergang 1).

Zur Erleichterung der Integration in den Arbeitsmarkt sollen Massnahmen ergriffen werden, die Defizite von Jugendlichen beheben, den individuellen Berufseinstieg begleiten, Kontaktmöglichkeiten mit potenziellen Arbeitgebenden verbessern und die interinstitutionelle Zusammenarbeit stärken.

Verschiedene Unterstützungsangebote für Jugendliche sind im „Plan B“¹⁶ zusammengefasst. In den Jahren 2006 und 2008 wurde ein Lehrstellenbericht zur Lehrstellensituation und Jugendarbeitslosigkeit im Kanton Bern erstellt (Mittelschul- und Berufsbildungsamt & beco, 2006; Mittelschul- und Berufsbildungsamt, beco & Sozialamt, 2008) und an einer Lehrstellenkonferenz mit involvierten Akteur/innen diskutiert. Daraus sind weitere Unterstützungsangebote entstanden¹⁷.

4.1.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht

a) Prüfung der Genderrelevanz

Handelt es sich um ein Vorhaben, das Einfluss auf das Leben von Menschen hat? Gibt es Anhaltspunkte dafür, dass es in den relevanten Lebensbereichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt?

Das Vorhaben zur Unterstützung der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt hat direkten und indirekten Einfluss auf junge Frauen und Männer. Allgemein gesehen sind Frauen und Männer nach wie vor nicht in gleicher Weise ins Erwerbsleben integriert. Es ist belegt, dass es in den Lebensbereichen Bildung und Erwerbsarbeit Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt.

Die Gleichstellungsrelevanz kann bejaht werden. Folgerichtig schliesst eine vertiefte Prüfung an.

b) Analyse der Ausgangslage

Werden bei der Analyse der Ausgangslage für das Vorhaben geschlechterdifferenzierte Statistiken, Studienergebnisse etc. herbeigezogen?

In beiden Lehrstellenberichten (Mittelschul- und Berufsbildungsamt et. al. 2006, 2008) werden verschiedene Zahlen und Fakten zusammengestellt. Dabei werden **nur punktuell geschlechterdifferenzierte Zahlen** berichtet. So werden die Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit wohl nach Alter, nicht aber nach Geschlecht differenziert. Im Hinblick auf den Lehrstellenbericht 2008 wurde eine auf den Übergang 2 fokussierte Studie realisiert, welche die Übereinstimmung der Berufsbildung mit den zukünftigen

¹⁶ www.erz.be.ch/planb, im Bereich des Übergangs 2 Infothek, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Beschäftigungsprogramme, Berufspraktika sowie weitere lokale Angebote.

¹⁷ Beide Lehrstellenberichte widmen sich sowohl Übergang 1 als auch Übergang 2. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf den Einstieg in das Arbeitsleben (Übergang 2).

gen Anforderungen des Arbeitsmarkts für den Kanton Bern analysiert (Egger & Studer, 2008). Sie zeigt unter anderem, dass längerdauernde Arbeitslosigkeit von Lehrabgänger/innen verhältnismässig selten ist. Lehrabgängerinnen sind aber häufiger und insbesondere häufiger länger arbeitslos als Lehrabgänger. In der Zusammenfassung der Studie im Lehrstellenbericht 2008 (S. 15f) wird dieser Unterschied nicht erwähnt. Die weiter hinten (S. 21 ff) berichteten Arbeitslosenzahlen auf der Basis der Arbeitsmarktstatistik des seco zeigen nur Gesamtwerte für Frauen und Männer. Die Tatsache, dass der Arbeitsmarkt stark geschlechtsspezifisch segregiert ist (Frauen- /Männerberufe) wird nicht aufgenommen. Somit wird auch nicht reflektiert, was diese Tatsache für die Massnahme „Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern“ bedeutet.

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist in der Schweiz **stark geschlechtsspezifisch segregiert** und es haben sich seit den 90er Jahren kaum nennenswerte Veränderungen ergeben (Leemann & Keck, 2005). Grob gesagt erlernen Mädchen mehrheitlich personenbezogene Dienstleistungsberufe, Knaben industriell-gewerblich-technische Berufe. Ein analoges Bild zeigt sich bei der Studienwahl.

Die Längsschnittstudie TREE, die den Übergang junger Menschen in den Arbeitsmarkt untersucht, zeigt, dass ein relativ grosser Teil der Jugendlichen unter **prekären Bedingungen** (Arbeit auf Abruf, befristete Anstellung, Unterbeschäftigung) in das Erwerbsleben einsteigt. Davon sind Frauen fast doppelt so häufig (26%) betroffen wie Männer (14%). Bereits beim Einstieg ins Erwerbsleben gibt es zudem Lohndiskriminierung von Frauen: Bei vergleichbaren Bedingungen und Qualifikationen verdienen Frauen im Durchschnitt monatlich gut 10% weniger als Männer. Spannend auch ein anderes Ergebnis: Im Durchschnittsalter von rund 22 Jahren wohnen 49 Prozent der Frauen aber nur 28 Prozent der Männer nicht mehr im Elternhaus. (Bertschy, Böni & Meyer, 2007).

Die Ausführungen zeigen, dass junge Frauen und Männer beim Übergang 2 vor durchaus anderen Voraussetzungen und in anderen Lebenssituationen stehen. Diese Unterschiede sollten festgehalten und bei der Konzeption und Umsetzung von Massnahmen berücksichtigt werden.

c) Konzeption und Umsetzung

Sind Ziele und Nutzen des Vorhabens sowie damit verbundene konkrete Massnahmen für Frauen und Männer spezifisch definiert?

Massnahmen im Bereich des Übergangs 2 haben eine geringere Priorität als jene beim Übergang 1, weil mehrfach nachgewiesen ist, dass Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II deutlich mehr Schwierigkeiten haben, sich im Erwerbsleben zu integrieren (Bertschy et. al, 2007; Egger & Studer, 2008). Das Ziel, allen Jugendlichen einen nachobligatorischen Bildungsabschluss zu sichern, steht damit an erster Stelle¹⁸. Im Zusammenhang mit dem Übergang 2 werden im Lehrstellenbericht folgende konkrete Aktivitäten genannt:

- Gesamtkonzept zur Information und Sensibilisierung von Berufsfachschüler/innen zum Übergang in die Arbeitswelt bis Ende 2009.
- Informationsanlass „Sprungbrett“ für Studienabgänger/innen (besteht seit 2005).
- Dienstleistungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV (Beratung, Arbeitsvermittlung, arbeitsmarktliche Massnahmen).

Weitere übergreifende Massnahmen stehen teilweise auch im Zusammenhang mit dem Einstieg ins Erwerbsleben. Zu nennen ist beispielsweise das Angebot des Projekts „Take off... erfolgreich ins Berufsleben!“, das ein Case Management ab der 7. Klasse bis zum Einstieg ins Erwerbsleben ermöglicht.

¹⁸ Dabei geht es nicht nur um Unterstützung bei der Berufswahl, Suche bzw. Schaffung von Lehrstellen etc. sondern auch um die Sicherung des Lehrverhältnisses: Im Kanton Bern wird jeder Fünfte Lehrvertrag aufgelöst wird – gleich häufig bei Frauen und bei Männern (Schmid & Stalder, 2008), auch hier setzen Massnahmen (Berufsschulen, Case Management) an.

Ziele und Nutzen der einzelnen Aktivitäten sind nicht geschlechtsspezifisch definiert. Ebenso wenig wird aus den Ausführungen klar, inwieweit und wie bezogen auf die konkreten Massnahmen geschlechterdifferenziert gearbeitet wird. Vor dem Hintergrund der oben erwähnten Tatsache, dass Frauen nach Lehrabschluss häufiger und länger arbeitslos sind, häufiger prekäre Arbeitsverhältnisse haben und lohnmässig diskriminiert sind, wäre eine geschlechterdifferenzierte Ausgestaltung der Angebote wichtig. Angesichts der starken geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes drängt sich eine geschlechterdifferenzierte Definition von Zielen und konkreten Aktivitäten geradezu auf. Um diese fundiert vornehmen zu können, wären vertiefte Analysen nötig. So ist beispielsweise bezogen auf die arbeitsmarktlichen Massnahmen bekannt, dass sich sowohl Inanspruchnahme als auch Erfolg geschlechtsspezifisch stark unterscheiden (Lalive d'Épinay & Zweimüller, 2000). Im vorliegenden Zusammenhang relevante Ergebnisse sind beispielsweise, dass Männer insgesamt und junge Männer im Speziellen gemessen an ihrem Anteil unter den Erwerbslosen in arbeitsmarktlichen Massnahmen untervertreten sind oder dass der Erfolg der Massnahmen bei Frauen insgesamt höher und je nach Art des Angebots sehr unterschiedlich ist. Derartige Ergebnisse sind in der konkreten Arbeit der RAV zu berücksichtigen.

Wird bei Konzeption und Realisierung der Aktivitäten darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann leisten?

Die Sicherung der Chancengleichheit – auch jener von Frauen und Männern – ist ausdrückliches Ziel der mit der hier analysierten Massnahme eng verbundenen Bildungsstrategie (Erziehungsdirektion des Kantons Bern, 2005). In der Zusammenstellung von bestehenden und zu entwickelnden Massnahmen zur Sicherung von Übergang 1 und 2 im Lehrstellenbericht 2008 (ERZ, 2008, S. 33ff) sind aber **keine Hinweise auf eine bewusste gleichstellungsförderliche Konzeption oder Umsetzung** von Massnahmen zu finden. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass die einzelnen Massnahmen dennoch in dieser Art umgesetzt werden – zumindest aber ist dies nicht im Grundlagenpapier ersichtlich und verankert.

Bei den vorgesehenen Massnahmen bieten sich bezüglich Gleichstellungsförderung eine Vielzahl von Chancen. So sollten etwa im Rahmen der Gesamtkonzeption der Information und Sensibilisierung der Berufsfachschüler/innen Thematiken wie Laufbahnplanung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und andere Themen aus dem Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben unbedingt einbezogen werden.

Gibt es bei der Konzeption und Realisierung der Aktivitäten Hinweise darauf, dass sie zu indirekten Diskriminierungen führen könnten?

Aufgrund der vorliegenden Dokumente ist eine Beantwortung dieser Frage nicht fundiert möglich. Die Tatsache, dass die offensichtlich grösseren Schwierigkeiten von jungen Frauen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, bei der Konzeption von Massnahmen nicht ausdrücklich aufgenommen wird, ist allerdings ein Indiz dafür, dass indirekte Diskriminierungen zumindest **nicht ausgeschlossen** werden können.

In den Lehrstellenberichten gibt es diesbezüglich einige irritierende Stellen. In der Formulierung des Berichts von 2008: „Einige Jugendliche weisen Defizite auf, die den Einstieg in das Erwerbsleben erschweren. Risikofaktoren sind ein tiefes Bildungsniveau bzw. das Fehlen einer Berufsausbildung, Nationalität, Geschlecht und Familienverhältnisse. Mit den folgenden arbeitsmarktlichen Massnahmen kann die Vermittlungsfähigkeit verbessert werden: Weiterbildungsmassnahmen (...), Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (...).“ (Mittelschul- und Berufsbildungsamt et. al., S. 39, Hervorhebungen msm). „Frau sein“ als Risikofaktor für den Einstieg in den Arbeitsmarkt erscheint demnach als

Defizit, dem primär mit Weiterbildungsmassnahmen und Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung begegnet werden kann.

d) Evaluation

Werden Ergebnisse geschlechtergetrennt präsentiert? Wird die Erreichung von Gleichstellungszielen geprüft?

Eine formelle Evaluation liegt lediglich für die **Lehrstellenkonferenz 2006** vor (Conpro, 2006), sie besteht aus einer Befragung der Teilnehmer/innen. Es liegen keine geschlechtsspezifischen Auswertungen vor – das **Geschlecht wurde im Fragebogen gar nicht erhoben**.

Der Lehrstellenbericht 2008 nimmt die **Auswirkungen von Lehrstellenkonferenz und -bericht 2006** auf. Dabei wird unter anderem ausgewiesen, dass die Anzahl neu abgeschlossener Lehrverträge dank gemeinsamer Anstrengungen von Wirtschaft und Behörden gestiegen ist und die angestrebte Förderung der zweijährigen Grundausbildung mit eidgenössischem Attest EBA gelungen ist. Hier wie auch bei den andern aufgenommenen Punkte (Case Management, Massnahmen gegen Lehrvertragsauflösung, IIZ) werden keine geschlechterdifferenzierten Ergebnisse berichtet. Dies ist bedauerlich, ist es doch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter von grosser Wichtigkeit, ob sich beispielsweise die Quote der Lernenden, die eine EBA-Ausbildung fortsetzt, um ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis zu erlangen, bei Frauen und Männern unterscheidet (Chancen auf dem Arbeitsmarkt).

4.2 Alterspolitik: „Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland“

4.2.1 Was will das Projekt?

Als integrative Freiwilligenarbeit werden spezifische Angebote von Freiwilligen für Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet. Sie soll dazu beitragen, dass die betroffenen Menschen möglichst lange daheim bleiben können, betreuende Angehörige entlastet und migrationsbedingte Isolation im Alter verhindert werden.

In einem durch die Caritas Bern durchgeführten und vom Kanton Bern finanziell unterstützen Pilotprojekt sollen die Bedürfnisse der älteren Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Berner Seeland mittels partizipativer Vorgehensweisen erhoben werden und ein Angebot in Kongruenz mit den Bedürfnissen geschaffen werden. Das Projekt besteht aus drei regionalen Teilprojekten (Ins/Täuffelen, Lyss, Biel) mit jeweils unterschiedlichen Aktivitäten. Als Zielgruppe stehen ältere Italiener/innen im Vordergrund, weil sie zahlenmässig die grösste Gruppe bilden.

Durch die finanzielle Unterstützung des Projekts will die Gesundheits- und Fürsorgedirektion dazu beitragen, das wichtige durch Freiwillige getragene Versorgungsnetz für ältere Menschen zu optimieren und einen Beitrag zur Senkung von Pflege- und Betreuungsbedarf zu leisten (GEF, 2007b).

4.2.2 Betrachtungen aus Gender- und Gleichstellungssicht

a) Prüfung der Genderrelevanz

Handelt es sich um ein Vorhaben, das Einfluss auf das Leben von Menschen hat? Gibt es Anhaltspunkte dafür, dass es in den relevanten Lebensbereichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt?

Mit dem Pilotprojekt sollen ältere Migrant/innen im Berner Seeland mit Freiwilligenarbeit unterstützt werden, bei guter Lebensqualität möglichst lange ein weitgehend autonomes Leben zu führen. Dazu sollen die Bedürfnisse von älteren Migrant/innen erhoben und angepasste Angebote geschaffen werden (Caritas, 2006). Die Auslegung des Projekts betrifft direkt das Alltagsleben von Frauen und Männern und die Projektaktivitäten beziehen die betroffenen Zielgruppen ausdrücklich mit ein. Die Ausführungen zur Altersstrategie in Kapitel 3.2.2 zeigen, dass sich die Lebenslage von älteren Frauen und Männern in vielerlei Hinsicht wesentlich unterscheidet. Es ist plausibel anzunehmen, dass diese Unterschiede auch für Aktivitäten im Bereich der integrativen Freiwilligenarbeit relevant sind.

Die Gleichstellungsrelevanz kann bejaht werden. Folgerichtig schliesst eine vertiefte Prüfung an.

b) Analyse der Ausgangslage

Werden bei der Analyse der Ausgangslage für das Vorhaben geschlechterdifferenzierte Statistiken, Studienergebnisse etc. herbeigezogen?

In allen Dokumenten zum Projekt wird eine konsequent geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Obwohl also immer von „Migrantinnen und Migranten“ die Rede ist, werden bei den weiteren Überlegungen **kaum genderrelevante Aspekte** präsentiert. Im Anhang des Projektantrags (Caritas, 2006) sind die auf der Volkszählung 2000 basierenden Zahlen der ausländischen Wohnbevölkerung ab 54 Jahren in den Amtsbezirken des Seelands geschlechtergetrennt aufgeführt. Sie zeigen, dass in den ausgewählten Amtsbezirken alle Nationalitäten zusammengenommen mehr Frauen als Männer zur Gruppe gehören (Frauenanteile Biel: 58%, Lyss: 55%, Täuffelen + Ins: 55%). Bei der ausgewählten Zielgruppe der Italiener/innen zeigt sich aber ein anders Bild: hier sind die Frauen in der Minderheit (Frauenanteile Biel: 47%, Lyss: 37%, Täuffelen + Ins: 38%). Die Geschlechterverteilung wird im Projektantrag nicht näher diskutiert. Ebenfalls nicht geschlechterdifferenziert analysiert werden andere Aspekte der Ausgangslage, wie etwa der Hinweis, dass der Zugang zu Angeboten für ältere Personen bei Migrant/innen beschränkt ist, weil sie vielerorts ausschliesslich auf Deutsch ausgeschrieben werden. Hier wäre ein besonderes Augenmerk auf die Frage zu richten, ob Frauen von sprachbedingten Barrieren besonders betroffen sind und welche Angebote aufgrund von geschlechtsrollenbedingten Barrieren für Frauen oder Männer schwerer zugänglich sind. Nicht aus Gendersicht kommentiert wird auch die Feststellung, wonach bei den Abklärungen zum Projekt häufig die Meinung auftauchte, „insbesondere italienische und türkische Familien würden in der Regel alle Familienangelegenheiten im privaten Rahmen lösen. Auch die Betreuung und Pflege älterer Angehöriger“ (ebenda, 4). Hier stellen sich Fragen im Zusammenhang mit der innerfamiliären Rollenteilung und der Positionen von Frauen und Männern in der Familie und im öffentlichen Leben.

Ein Blick in die Statistik zeigt, dass die **Frauenanteile bei den Ausländer/innen** schweizweit gesehen **geringer** sind als in der gesamten Wohnbevölkerung (vgl. **Tabelle 1**).

Tabelle 1: Frauen- und Männeranteile in der ständigen Wohnbevölkerung

	Ständige Wohnbevölkerung insgesamt		Ausländer/innen insgesamt		Italiener/innen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Total 0-80+	51 %	49 %	47 %	53 %	42 %	58 %
65-69 Jahre	52 %	48 %	43 %	57 %	42 %	58 %
70-74 Jahre	55 %	45 %	45 %	55 %	45 %	55 %
75-79 Jahre	58 %	42 %	49 %	51 %	49 %	51 %
80+	66 %	34 %	60%	40 %	60 %	40 %

Quelle: Bundesamt für Statistik, 2008a sowie persönliche Anfrage, Zahlen Stand 31.12. 2007

Während in der gesamten Wohnbevölkerung insgesamt und insbesondere bei den über 74jährigen deutlich mehr Frauen sind, gibt es bei den Ausländer/innen insgesamt und ebenso bei den Italiener/innen mit Ausnahme der höchsten Altergruppe immer mehr Männer als Frauen. Die Ausführungen zeigen, dass bei den älteren Migrant/innen erst bei den Personen ab 80 Jahren ein ähnlich (wenn auch dort noch nicht gleichermassen ausgeprägtes) frauendominiertes Alter gibt wie beim Insgesamt der Wohnbevölkerung.

Reflektiert werden müssen weiter die Auswirkungen des **Frauen- und Männerbilds** auf das Projekt. Hier sind sicher keine generellen migrationsbezogenen Aussagen möglich, bei der Zielgruppe der Italiener/innen lässt sich aber plausibel vermuten, dass traditionelle Geschlechtsrollenbilder vorherrschen und sich die Lebenswelten von Frauen und Männern stark unterscheiden. Damit verbunden sind Vorstellungen darüber, welche Aufgaben die Geschlechter innerhalb der Familie und gegen aussen haben. Bezogen auf das Alter können sich demnach die allgemein bekannten Probleme noch akzentuieren, beispielsweise bei Verwitwung: bleibt die Frau alleine, hat sie insbesondere bezogen auf Kontakt mit Ämtern und Gremien, administrative Belange etc. Unterstützungsbedarf. Bleibt der Mann alleine, steht er vor unvertrauten innerfamiliären Aufgaben (Haushaltführung, Kontaktpflege etc.). Das Gefühl von **Heimatlosigkeit** und Hin- und Hergerissenheit zwischen zwei Kulturen, das bei älteren Migrant/innen oft besonders virulent ist und die im Alter wichtige biographische Aufarbeitung und Integration prägt¹⁹, sollte ebenfalls aus einer Genderperspektive analysiert werden. Es ist zu vermuten, dass diese Prozesse für Frauen und Männer anders sind und sich beispielsweise bei der Frage, nach der Pensionierung hier zu bleiben oder zurück zu gehen, geschlechtsspezifisch unterschiedliche Gewichtungen ergeben können (z.B. geographische Nähe zu den Grosskindern vs. Nutzung des eigenen Hauses im Herkunftsort, offene vs. strenge Geschlechtsrollenvorstellungen in Lebensumgebung).

Vor dem Hintergrund des Projektziels sind weiter Überlegungen im Bereich der **Freiwilligenarbeit** relevant. Ausländer/innen sind weniger in Vereinsstrukturen integriert: Gut 54 Prozent der Schweizer/innen aber nur knapp 36 Prozent der Ausländer/innen sind Aktivmitglied in einem Verein. Ausländische Frauen noch seltener (33.4%) als ausländische Männer (38.2%). Auch bei den Schweizer/innen zeigen sich – auf höherem Niveau – klare Geschlechtsunterschiede (Frauen 49.5%, Männer 59.1%)²⁰. Ausländer/innen sind weiter weniger in den Freiwilligenarbeit engagiert als Schweizer/innen, und zwar sowohl in der institutionalisierten Freiwilligenarbeit (CH 27.4% vs. A 10.2%) als auch in der informellen (CH 23.1% vs. A 12.5%). Insgesamt gesehen engagieren sich Männer stärker in der institutionalisierten Freiwilligenarbeit als Frauen (M 28% vs. F 20.1%), diese umgekehrt deutlich mehr in der informellen (M 15.2% vs. F 26-3%). Bei der institutionalisierten Freiwilligenarbeit steht bei den Männern ein Engagement in Sportvereinen, kulturellen Vereinen und Interessenvertretungen im Vordergrund. Kirchliche und sozial-karitative Organisationen ist der einzige Bereich der institutionalisierten Freiwilligenarbeit, in welchem Frauen stärker engagiert sind als Männer (4.3% vs. 2.7%) (Bundesamt für Statistik, 2008b).

Differenzierte Analysen in spezifischen, den **konkreten Projektinhalten angepassten Bereichen**, könnten weitere wichtige Informationen bringen. So wäre etwa bei einem Angebot zur Gesundheitsförderung zu berücksichtigen, dass ausländische Männer (anders als ausländische Frauen) signifikant häufiger als ihre Schweizer Geschlechtsgenossen mit Lungenkrankheiten und Lungenkrebs hospitalisiert werden (BFS, 2008c) und Präventivangebote in diesem Bereich damit hohe Priorität haben.

¹⁹ vgl. Nationales Forum Alter und Migration www.alter-migration.ch

²⁰ Zahlen Bundesamt für Statistik, Schweizer Haushaltspanel 2006, Berechnung aufgrund persönlicher Anfrage. Bei den Ausländer/innen sind gut zwei Fünftel weder Aktiv- noch Passivmitglied in einem Verein (Frauen 43.1%, Männer 39.1%), bei den Schweizerinnen (28.4%) und noch deutlicher bei den Schweizern (20.3%) sind diese Anteile deutlich kleiner.

c) Konzeption und Umsetzung

Sind Ziele und Nutzen des Vorhabens sowie damit verbundene konkrete Massnahmen für Frauen und Männer spezifisch definiert?

Es gibt **keine geschlechtsspezifische Definition** von Nutzen und Zielen und es wurden keine Massnahmen getroffen, die sich an eines der Geschlechter richten. Das Vorhaben richtet sich insgesamt ausdrücklich an Frauen und Männer, ohne auf mögliche Unterschiede in ihren Voraussetzungen und Bedürfnissen einzugehen.

Die partizipative Auslegung des Projekts und der Fokus auf Bedürfniserhebung und Schaffung von kongruenten Angeboten würde im Hinblick auf eine geschlechterdifferenzierte Projektumsetzung grosse Chancen bieten: ein bewusstes Vorgehen vorausgesetzt, könnten ohne viel Zusatzaufwand die Angebote so geschaffen werden, dass Frauen und Männer in gleichem Masse profitieren.

Wird bei Konzeption und Realisierung der Aktivitäten darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann leisten?

Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann gehört nicht zu den im Projektantrag aufgeführten Zielen. In den vorhandenen Dokumenten sind auch **keine Hinweise** auf eine bewusste gleichstellungsförderliche Konzeption oder Umsetzung der Projektaktivitäten zu finden. Natürlich ist nicht ausgeschlossen, dass in der konkreten Projektarbeit dennoch Beiträge zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann geleistet wurden – allerdings nicht systematisch als Teil der Projektstrategie.

Gibt es bei der Konzeption und Realisierung der Aktivitäten Hinweise darauf, dass sie zu indirekten Diskriminierungen führen könnten?

Das Projekt besteht aus drei regionalen Teilprojekten, wobei sich das dritte (Multimondo Biel) aus organisatorischen Gründen verzögert. Zu den andern liegen Ergebnisse zu Projektaktivitäten vor. Im Teilprojekt **Ins / Täuffelen** erfolgt der Zugang zu den Migrant/innen über die katholische Pfarrei. In der kirchlichen Freiwilligenarbeit sind vor allem Frauen engagiert, insgesamt sind Frauen an kirchlichen Aktivitäten stärker beteiligt und fühlen sich davon angesprochen. Das dürfte auch – oder gerade auch – für Italiener/innen gelten. Damit liegt die Vermutung nahe, dass mit diesem Teilprojekt eher Frauen erreicht werden und die **Zugänglichkeit für Männer schlechter** ist.

Anders sieht es beim Teilprojekt **Lyss** aus. Dieses arbeitet schwerpunktmässig mit einem runden Tisch (Organisationsvertreter/innen) und einem Forum (öffentliche Veranstaltungen gemeinsam mit Missione Cattolica für ältere Italiener/innen, die aufgrund einer Adressliste der Gemeinde angeschrieben werden). Beim runden Tisch der Institutionen dürfte von Seiten der direkt Betroffenen (Circolo Italiano, Seniorenrat) eher eine **männlich orientierte Perspektive** einfließen, weil Frauen mehr Mühe haben, sich in der Öffentlichkeit und in formalen Strukturen einzubringen. Insgesamt ist hier die Tatsache zu berücksichtigen, dass Ausländer/innen seltener in Vereinsstrukturen integriert sind und damit über diese schlecht erreicht werden. Bezogen auf das Forum müsste eine genauere Betrachtung erfolgen. Interessant wären hier etwa die Teilnehmer/innenzahlen und der Redezeiten nach Geschlecht je nach Thema (Sozialversicherungen vs. Besuchsdienst). Das im Forum aufgekommene Bedürfnis nach einem Treffpunkt und die dessen Umsetzung hindernden (im Bericht nicht näher ausgeführten) „alten Geschichten“ wären aus geschlechtsspezifischer Sicht kritisch zu durchleuchten.

d) Evaluation

Werden Ergebnisse geschlechtergetrennt präsentiert? Wird die Erreichung von Gleichstellungszielen geprüft?

Das noch laufende Projekt wurde bisher noch nicht systematisch evaluiert. Im dritten Zwischenbericht (Caritas, 2008) werden abschliessend aber Reflexionen zur bisherigen Projektarbeit präsentiert. In den dabei aufgenommenen Punkten werden **keine geschlechterdifferenzierten Aussagen** präsentiert. Interessant wären beispielsweise Überlegungen zur Frage, ob mit den bisherigen Aktivitäten ältere Migranten in gleichem Masse erreicht wurden wie ältere Migrantinnen bzw. von welchen Projektaktivitäten die Geschlechter in welcher Art und in welchem Ausmass profitieren.

Als Perspektive wird auf die anstehende Ausweitung des Projekts auf weitere Regionen des Kantons verwiesen und erwähnt, dass ein Projekthandbuch geplant ist. Die Arbeiten erfolgen in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen beim Kanton. Hier bietet sich eine vielversprechende Möglichkeit für eine gleichstellungsgerechte Umsetzung: Die Projektverantwortlichen haben – möglicherweise ohne sie ausdrücklich als solche zu erkennen – genderrelevante Erfahrungen gemacht, die mit gezielter Nachfrage erhoben und in das Projekthandbuch und weitere Aktivitäten einfließen können.

Teil III: Fazit

5 Schlussfolgerungen aus der Analyse

Insgesamt zeigt die Analyse von Wachstumsstrategie und Alterspolitik aus Gender- und Gleichstellungssicht ein **kritisches Bild**. Positiv zu erwähnen ist, dass die meisten Dokumente recht konsequent in geschlechtsneutraler Sprache verfasst sind. Was die inhaltliche Ebene betrifft, werden die Möglichkeiten aber nicht ausgeschöpft. Der Grundsatz in den Richtlinien der Regierungspolitik 2007 bis 2010 (Staatskanzlei des Kantons Bern, 2006), wonach **Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe** des staatlichen Handelns ist, findet **keinen systematischen Niederschlag in den beiden untersuchten Strategien** und in den vertieft betrachteten Beispielen. Zwar sind Ansätze vorhanden und es werden einige gleichstellungsrelevante Überlegungen präsentiert, sie erscheinen aber zufällig. Es ist keine konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming festzustellen.

Beide Strategien und auch die untersuchten Beispiele sind genderrelevant, das heisst, es ist plausibel anzunehmen oder belegt, dass sich die Situation von Frauen und Männern in den behandelten Themenbereichen unterscheidet. Somit müsste zwingend eine **geschlechterdifferenzierte Analyse** der Ausgangslage erfolgen. Dies ist, wie die Ausführungen in Teil II gezeigt haben, nicht oder nur punktuell der Fall. Damit fehlt die Basis für die weitere Arbeit: Nutzen von Vorhaben, Projektziele, Massnahmen etc. können nur dann gezielt auf Frauen und Männer ausgerichtet und gleichstellungsförderlich umgesetzt werden, wenn die Planungsgrundlagen für beide Geschlechter aussagekräftig sind und relevante Unterschiede aufscheinen. Eine geschlechterdifferenzierte Analyse stellt einen **Zusatzaufwand** dar. Kantonsspezifische Zahlen sind häufig nicht direkt verfügbar²¹ und müssen erstellt werden (wobei die Datenbasis in der Regel zentral vorhanden ist). Der Einbezug des Genderfokus in die Analyse bedingt also den Einsatz zusätzlicher Ressourcen. Fehlt eine derartige Analyse aber, besteht das Risiko, dass Massnahmen zuwenig gezielt ausgelegt werden und damit nicht richtig greifen können. Mit einer gendersensiblen Konzeption und Umsetzung von Vorhaben können Ressourcen optimal und gezielt eingesetzt werden. Damit ist trotz grösserem Voraufwand ein positiveres Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erwarten.

Die Grobanalyse der Strategien lässt offen, inwieweit bei der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung von Massnahmen und Projekten allenfalls doch eine Genderperspektive einbezogen wird. Festgehalten werden kann, dass dieser sicher nicht genügend Gewicht beigemessen wird, um sie in die Basisdokumente aufzunehmen. Damit sind sie gegen aussen (nicht direkt beteiligte Verwaltungseinheiten, Parlament, Öffentlichkeit etc.) nicht ersichtlich. Die Betrachtung der beiden beispielhaft ausgewählten Projekte lässt vermuten, dass der Einbezug von Gleichstellungszielen und eine gleichstellungsförderliche Umsetzung nicht im Zentrum steht, falls überhaupt eher zufällig erfolgt bzw. von der Initiative und der Genderkompetenz einzelner Akteur/innen abhängig ist. Damit ist die Gefahr gross, dass das **Potenzial**, das eine geschlechtergerechte und gleichstellungsförderliche Wachstumsstrategie bzw. Alterspolitik für den Kanton Bern beinhalten, **ungenutzt** bleibt. In dieselbe Richtung verweist die Tatsache, dass die im Rahmen von Vernehmlassungen oder Stellungnahmen gemachten Anregungen zu Gleichstellungsaspekten in den Dokumenten (teilweise fast wörtlich) aufgenommen, aber nicht mit genügender Konsequenz umgesetzt werden. Eine analoge Argumentation lässt sich auch für andere Regierungsstrategien machen (vgl. Kasten zur Integrationsstrategie).

Die Vernachlässigung des systematischen Einbezugs der Genderperspektive führt auch dazu, dass **Inkonsistenzen unentdeckt bleiben**. So wird im vorliegenden Fall nicht diskutiert, wie die verschiedenen Ansprüche an Frauen und Männer vereinbar sind: Es ist unsinnig, mit einer Erhöhung der Er-

²¹ Die Online-Version des „Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz“ (vgl. www.bfs.admin.ch > Regional > Karten und Atlanten > Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz) präsentiert eine Reihe von kantonsspezifischen Daten, die meisten beziehen sich allerdings auf das Jahr 2000 und sind damit nicht mehr aktuell.

werbsarbeitsstunden bei Frauen in Verbindung mit einer erhöhten Geburtenrate zu rechnen und gleichzeitig auf ein unverändert grosses (oder grösseres) Engagement im Bereich der Unterstützung und Pflege von Angehörigen oder Nachbarn bzw. Freund/innen zu zählen. Ebenso wenig geht die Rechnung auf, nach welcher Männer ein unverändert grosses Volumen an Erwerbsarbeitsstunden leisten und sich gleichzeitig mehr in der Haus- und Familienarbeit und der Unterstützung und Pflege von Angehörigen oder Nachbarn bzw. Freund/innen engagieren. Ein Einbezug der Genderperspektive in die Grundlagenpapiere hätte sich damit auseinanderzusetzen, wie mit diesem Spannungsfeld umgegangen werden soll.

Exkurs: Leitbild Integrationspolitik²²

Das Leitbild zur Integrationspolitik des Kantons Bern (Regierungsrat des Kantons Bern, 2007c) nimmt das Geschlecht und die Gleichstellung von Frau und Mann ausdrücklich auf, die kurzen Leitsätze werfen aber vor allem Fragen auf, die für die konkrete Umsetzung dringend geklärt werden müssen. Dies sei an zwei Beispielen illustriert:

- Beim Leitsatz „Integration orientiert sich an den Ressourcen“ wird festgehalten „Die gesellschaftliche Position des einzelnen Mitglieds einer Gemeinschaft wird durch Begabung und individuell erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten geprägt.“ (S. 5) Dabei wird nicht berücksichtigt, dass geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und Aufgabenteilungen Entwicklung und Einsatz von Begabungen sowie den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten in entscheidendem Masse prägen. Der Leitsatz kann nur umgesetzt werden, wenn begleitend Massnahmen ergriffen werden.
- Unter dem Titel „Integration ist ein bewusster Umgang mit Differenzen“ wird unter anderem festgehalten „Die Rechte der Frauen werden geschützt, ohne kulturelle Verschiedenheiten zu vernachlässigen. Hingegen werden frauenverachtende Sitten und Praktiken nicht geduldet.“ (S. 6) Hier bleibt offen, in welchem Verhältnis kulturelle Verschiedenheiten mit der in der Bundesverfassung (auf welcher gemäss Leitbild das Zusammenleben basiert) festgehaltenen Gleichstellung von Frau und Mann stehen und wann eine kulturelle Verschiedenheit als solche akzeptiert oder als frauenverachtende Praxis abgelehnt wird.

Gleichstellung von Frau und Mann wird auf der Umsetzungsebene als Querschnittziel der Integrationspolitik bezeichnet. Bei der Erarbeitung von konkreten Massnahmen in den Direktionen ist zu prüfen, inwieweit dieser Grundsatz tatsächlich umgesetzt wird (und werden kann). Ohne eine systematische Konkretisierung und fachliche Unterstützung der einzelnen Akteur/innen ist die Gefahr gross, dass das Potenzial einer geschlechtergerechten und gleichstellungsförderlichen Integrationspolitik ungenutzt bleibt und es zu Zielkonflikten (z.B. Gleichstellung vs. Respekt vor Differenzen) kommt.

6 Verbesserungsmöglichkeiten

Die Analyse zeigt im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Gender- und Gleichstellungsaspekten in den beiden untersuchten Strategien Handlungsbedarf. Das Potenzial einer geschlechtergerechten und gleichstellungsförderlichen Ausgestaltung von Massnahmen und Projekten wird damit zuwenig ausgeschöpft. Im Folgenden werden einige Verbesserungsmöglichkeiten präsentiert. Die Vorschläge zeigen Perspektiven, wie auf einer allgemeinen Ebene in Vorhaben das Potenzial von Gender- und Gleichstellungsüberlegungen genutzt werden könnte. Weiter werden einige konkrete Massnahmen genannt, die bei den beiden vertieft analysierten Massnahmen im Vordergrund stehen würden.

²² Ursprünglich war vorgesehen, auch das Integrationsleitbild in die Analyse einzubeziehen. Aufgrund des Stands der Arbeiten in diesem Bereich und der zur Verfügung stehenden Dokumente wurde darauf verzichtet.

Allgemeine Punkte

- Der Regierungsrat des Kantons Bern versteht Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Eine konsequente Erfüllung dieser Aufgabe ist aber nur möglich, wenn die einzelnen Akteur/innen vor Ort über genügend **Genderkompetenz** verfügen (bzw. sich diese erwerben können) und wenn ihnen genügend **Ressourcen und geeignete Instrumente** zur Verfügung stehen, um Gender- und Gleichstellungsaspekte systematisch zu berücksichtigen.
- Unverzichtbare Basis für den Einbezug von Gender- und Gleichstellungsüberlegungen ist eine **geschlechtersensible Analyse der Ausgangslage**. In diesem Zusammenhang ist zu fordern:
 - a) Eine geschlechtersensible Analyse muss zur **Selbstverständlichkeit** werden (obligatorisch zu prüfender Aspekt, obligatorische Fragestellung bei allen vom Kanton finanzierten Studien etc.).
 - b) Geschlechterdifferenzierte Daten stehen nicht in allen Bereichen gleich zur Verfügung. Ein grosser Teil kann mit entsprechenden Recherchen zusammengetragen werden, bei anderen können Expert/innen aufgrund eines allgemeinen Wissens nur Vermutungen vorlegen. In diesem Zusammenhang wäre eine **Informations- und Beratungsplattform** hilfreich, die thematisch sehr breit angelegt sein müsste. Diese könnte – entsprechende Ressourcen vorausgesetzt – beispielsweise bei der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern angesiedelt werden.
- Um die geschlechtergerechte Konzeption und Umsetzung von Massnahmen sicherzustellen, sollen situationsangepasste, einfach zu handhabende **Instrumente** (z.B. „Checkliste Gender- und Gleichstellungsprüfung“) zur Verfügung gestellt werden. Nötig sind sowohl Instrumente für verwaltungsinterne Vorhaben als auch für Projekte, die vom Kanton (mit)finanziert werden.
- Eine gute Möglichkeit für die systematische Verankerung von Gender- und Gleichstellungsaspekten im staatlichen Handeln wäre die Einführung eines **produktebezogenen Gleichstellungs-Controllings**²³. Damit könnten strategische Gleichstellungsziele in die routinemässigen Planungs- und Steuerungsprozesse der Arbeit in den einzelnen Verwaltungseinheiten eingebaut werden.

Vorschläge für die beiden vertieft analysierten Massnahmen

- *Wachstumsstrategie: Massnahme 8 „Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern“:*
 - * Eine vertiefte Analyse der Auswirkungen der Segregation des Arbeitsmarktes auf die Massnahme erarbeiten. Ergebnisse von Studien, Statistiken etc. immer geschlechterdifferenziert kommunizieren und kommentieren.
 - * In die Erarbeitung der Gesamtkonzeption für die Information und Sensibilisierung der Berufsfachschüler/innen für den Übertritt in den Arbeitsmarkt Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Themenbereich Gleichstellung im Erwerbsleben integrieren.
 - * Die offensichtlich grösseren Schwierigkeiten von jungen Frauen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, näher analysieren und entsprechende Massnahmen treffen.
- *Alterspolitik: „Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland“:*
 - * Eine vertiefte Analyse der Ausgangslage aus Gender- und Gleichstellungssicht erarbeiten und gemeinsam mit den externen Projektverantwortlichen und einem/r Expert/in für Genderfragen evaluieren, inwieweit sich aus den bisherigen Erfahrungen genderrelevante Schlüsse ziehen lassen.
 - * Die Ergebnisse dieser Arbeiten in die weiteren Aktivitäten und in das geplante Projekthandbuch integrieren.

²³ vgl. www.gleichstellungs-controlling.org; die Erziehungsdirektion des Kantons Bern verfügt über Erfahrungen mit diesem Instrument.

Anhang

A Dokumenten- und Literaturverzeichnis

Verzeichnis der für die Analyse verwendeten Dokumente

- Caritas Bern (2006). Pilotprojekt integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland.
- Caritas Bern (2007). Pilotprojekt integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland. Kurzer Zwischenbericht Ende Juli 2007.
- Caritas Bern (2007). Pilotprojekt integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland. Zwischenbericht Dezember 2007.
- Caritas Bern (2008). Pilotprojekt integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland. Dritter Zwischenbericht.
- compro Consulting AG (2006). Bericht Evaluation Lehrstellenkonferenz 2006. Im Auftrag von Mittelschul- und Berufsbildungsamt.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht > Lehrstellenbericht 2006
- Egger, Marcel & Studer, Thomas (2008). Analyse zur Übereinstimmung der Berufsbildung mit den zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes im Kanton Bern. Schlussbericht. Im Auftrag von Mittelschul- und Berufsbildungsamt / beco.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht >Lehrstellenkonferenz 2008
- Erziehungsdirektion des Kantons Bern (2005). Bildungsstrategie.
Download: www.erk.be.ch/bildungsplanung > Bildungsstrategie
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (2007a). Alterspolitik im Kanton Bern. Zwischenbericht April 2007.
Download: www.gef.be.ch >Alter >Planungsgrundlagen und Berichte >Berichte Alterspolitik
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (2007b). Vortrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern an den Regierungsrat. Projekt „Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Berner Seeland“; mehrjähriger Verpflichtungskredit.
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (2004). Alterspolitik im Kanton Bern. Planungsbericht und Konzept für die weitere Umsetzung der vom Grossen Rat mit dem „Altersleitbild 2005“ festgelegten Ziele.
Download: www.gef.be.ch >Alter >Planungsgrundlagen und Berichte >Berichte Alterspolitik
- Kantonale Fachkommission für Gleichstellungsfragen (2006). Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit – eine Gewinn bringende Investition.
- Kantonale Fachkommission für Gleichstellungsfragen (2005). Der Einfluss des Steuer- und Sozialversicherungssystems auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Kantonale Fachkommission für Gleichstellungsfragen (2004). Bericht „Alterspolitik im Kanton Bern“, Vernehmlassung. Brief an Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern.
- Mittelschul- und Berufsbildungsamt, beco & Sozialamt (Hrsg.). (2008). Lehrstellenbericht 2008. Lehrstellensituation und Jugendarbeitslosigkeit im Kanton Bern.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht >Lehrstellenbericht 2008
- Mittelschul- und Berufsbildungsamt & beco (Hrsg.). (2006). 1. Lehrstellenbericht 2006. Lehrstellensituation und Jugendarbeitslosigkeit im Kanton Bern.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht >Lehrstellenbericht 2006
- Pulver, Bernhard (2006). Eröffnung der 1. Lehrstellenkonferenz.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht >Lehrstellenbericht 2006
- Pulver, Bernhard (2008). Lehrstellenkonferenz. Begrüssung / Schliessen der Lehrstellenkonferenz.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht >Lehrstellenkonferenz 2008
- Rickenbacher, Andreas (2006). Erste Lehrstellenkonferenz. Votum.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht >Lehrstellenbericht 2006
- Rickenbacher, Andreas (2008). Zweite Lehrstellenkonferenz. Referat zur Eröffnung.
Download: www.erk.be.ch/Lehrstellenbericht >Lehrstellenkonferenz 2008

- Regierungsrat des Kantons Bern (2007a). Wachstumsstrategie Version 2007. Controllingbericht 2006 zur Wachstumsstrategie 2004 und zur Strategie zur differenzierten Stärkung des ländlichen Raums. Bericht. Download: www.be.ch/Wachstumsstrategie
- Regierungsrat des Kantons Bern (2007b). Empfehlungen der kantonalen Gleichstellungskommission vom 1. März 2006 an den Regierungsrat. Stellungnahme des Regierungsrats.
- Regierungsrat des Kantons Bern (2007c). Leitbild zur Integrationspolitik des Kantons Bern. Download: www.gef.be.ch > Soziales > Integration > Leitbild kantonale Integrationspolitik
- Schmid, Evi & Stalder, Barbara E. (2008). Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bildungsplanung und Evaluation, Erziehungsdirektion des Kantons Bern. Download: www.erz.be.ch/leva
- Service cantonal de l'orientation professionnelle (2008). La situation des élèves sortant de l'école en 2008. Download: www.erz.be.ch/orientation > Statistiques/enquêtes
- Staatskanzlei des Kantons Bern (2007). Mitbericht Wachstumsstrategie. Brief an die Volkswirtschaftsdirektion.
- Staatskanzlei des Kantons Bern (2006). (Hrsg.). Richtlinienbericht 2006. Richtlinien der Regierungspolitik 2007 – 2010. Download: www.be.ch > Regierungsrat
- Zentralstelle für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (2008). Die Situation der Schulaustretenden im deutschsprachigen Teil des Kantons Bern. Download: www.erz.be.ch/berufsberatung > Statistiken/Umfragen

Verzeichnis der zitierten Literatur

- Bergmann, Nadja & Pimminger, Irene (2004). Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Wien: L&R Sozialforschung.
- Bergmann, Nadja & Pimminger, Irene (2004b). Die Tool Box Gender Mainstreaming. Wien: L&R Sozialforschung.
- Bertschy, Kathrin, Böni, Edy & Meyer, Thomas (2007). An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ergebnisübersicht des Längsschnitts TREE, Update 2007. Bern: TREE.
- Blickhäuser, Angelika & Bagen von, Hennig (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein: Helmer.
- Bundesamt für Gesundheit (2009). Gender Click Check.. Bern: BAG. www.bag.admin.ch > Themen > Chancengleichheit > Gender Health.
- Bundesamt für Gesundheit (2008). Fokusbericht Gender und Gesundheit. Bern: BAG.
- Bundesamt für Gesundheit (2006). Gender Gesundheits-Bericht Schweiz 2006. Grundlagen zur Entwicklung von Forschungs- und Handlungsbezogenen Aktivitäten. Bern: BAG.
- Bundesamt für Statistik (2008a). Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes (ESPOP) 2007. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (2008b). Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (2008c). Ausländer und Ausländerinnen in der Schweiz. Bericht 2008. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik & Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2008). Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Neuchâtel: BFS.
- Bütler, Monika & Ruesch, Martin (2009). Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Etude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse Romande. Herausgegeben von der Conférence Romande de l'égalité, egalite.ch. *Mit deutschsprachiger Zusammenfassung der Gesamtergebnisse und der Ergebnisse für die zweisprachigen Kantone BE, FR und VS.* www.egalite.ch > Nos projets > Quand le travail coûte
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (1999). Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz. Bern: EDMZ.
- Europäische Kommission (1997). Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen. Europäische Kommission.
- Höpflinger, François & Hugentobler, Valerie (2005) Familiäre, ambulante und stationäre Pflege im Alter. Perspektiven für die Schweiz, Bern: Huber.

- Höpflinger, Françoise (2002). Männer im Alter. Fachpublikation Pro Senectute Schweiz, Nr. 11. Zürich: Pro Senectute.
- Krell, Gertraude, Mückenberger, Ulrich & Tondorf, Karin (2008). Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Gertraude Krell (Hrsg.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 97-114.
- Künzi, Kilian & Schär Moser, Marianne (2004). Unterbezahlt und überbelastet? Eine empirische Studie zur Arbeitssituation in der Pflege. Bern: Haupt.
- Lalive d'Épinay, Rafael & Zweimüller, Josef (2000). Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und Dauer der Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer Evaluationsstudie. Bern: seco. Arbeitsmarktpolitik Nr. 6.
- Leemann Regula J. & Keck, Andrea (2005). Eidgenössische Volkszählung 2000: Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Neuchâtel: BFS.
- Schmidt, Katja (2005). (Hrsg.). Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis: Grundlagen, Ziele, Diskussion. Saarbrücken: VDM..
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (2005). Gender Checkliste zur Überprüfung aller Senatsvorlagen auf ihre Auswirkungen auf beide Geschlechter. Berlin.
- Strub, Silvia, Gerfin, Michael & Aline Büttikofer (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes zu Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Strub Silvia, Michael Gerfin & Aline Büttikofer (2006): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002 / 2004 Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes zu Handen des Bundesamtes für Statistik und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

B Zusammenstellung der Massnahmen mit Fragestellungen aus Gleichstellungssicht

Tabelle 2: Wachstumsstrategie

Handlungsfeld / Massnahme	Beispiele von wichtigen Fragen aus Gleichstellungssicht
Handlungsfeld Bildung, Innovation und Wirtschaft	
1. Gute Bildungsqualität anbieten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird bei den konkreten Massnahmen abgesichert, dass sie die Chancengleichheit für Mädchen und Knaben fördern? ▪ Inwieweit werden Massnahmen im Bildungsbereich so ausgestaltet, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung leisten (z.B. bezüglich geschlechtsneutraler Berufswahl, Rollenbildern etc.)
2. Bildung und Wirtschaft vernetzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wird geprüft, welche Auswirkungen die Clusterpolitik auf Arbeitsplätze von Frauen und Männer hat? ▪ Werden aktive Massnahmen zum Einbezug der untervertretenen Geschlechter in die als innovativ erachteten Wirtschaftsbereiche unternommen?
3. Berner Hochschulen als Standortfaktor positionieren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird der Wissenstransfer in den verschiedenen männer- bzw. frauendominierten Studiengängen gefördert? ▪ Wird bei der Förderung der Aus- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Vereinfachung des Zugangs zu Infrastruktur und Finanzierungsmitteln gesichert, dass Frauen und Männer in gleichem Masse von den Angeboten profitieren? Werden bei Untervertretung eines Geschlechts ausgleichende Massnahmen getroffen? ▪ Werden in die Leistungsaufträgen der (Fach-)hochschulen Ziele im Bereich der Förderung der Chancengleichheit einbezogen?
4. Forschung und Entwicklung fördern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie verteilen sich die für die in diesem Bereich eingesetzten Gelder auf die verschiedenen männer- bzw. frauendominierten Studiengänge? ▪ Wird bei Public Private Partnership Modellen eine Analyse und Prüfung aus Gleichstellungssicht (z.B. bezüglich Nutzen der Massnahme für die Geschlechter, Beitrag zur Gleichstellung etc.) vorgenommen?
5. Medizinalstandort Bern stärken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wird bei der Stärkung des Inselspitals neben dem medizinischen der frauendominierte pflegerische Bereich gefördert? ▪ Wird beim Ausbau von Lehrstellen und Praktikumsplätzen darauf geachtet, einen Beitrag zur Aufhebung der Segregation des Arbeitsmarktes zu leisten, z.B. indem Massnahmen zur Rekrutierung des untervertretenen Geschlechts getroffen werden?
6. Familie und Beruf vereinbaren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inwieweit wird bei den Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darauf geachtet, dass ein vermehrter Einbezug der Männer in die Familienarbeit gefördert wird? ▪ Wie ist der Auftrag zur aktiven Förderung der Vereinbarkeit mit reaktiven Massnahmen (z.B. „Tagesschulen bei vorhandenem Bedarf“) zu erfüllen? ▪ Inwieweit wird die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Möglichkeit zur Stärkung des ländlichen Raumes aktiv genutzt?
7. Abschluss auf Sekundarstufe II ermöglichen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profitieren junge Frauen und Männer in gleichem Ausmass von Massnahmen zur Erreichung eines Abschlusses auf Sekundarstufe II? ▪ Werden (insbesondere auch in der Risikogruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund) geschlechterdifferenzierte Massnahmen, welche die konkrete Lebenssituation berücksichtigen, angeboten? ▪ Wird ein Beitrag zur Aufhebung der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes geleistet?

8. Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern
9. Internationales Schulangebot schaffen
10. Wettbewerbsfähige Tourismus-Destinationen fördern
11. Energieversorgung zukunftsfähig sicherstellen
12. Wirtschaft und Verwaltung – als Partner zusammenarbeiten
- Handlungsfeld Finanzen und Leistungen**
- [13. Leistungsprofil definieren
14. Immobilienmanagement aktivieren
15. Investitionen priorisieren
16. Steuern reformieren
- Handlungsfeld Raumentwicklung und Gesamtmobilität**
17. Agglomerationsprogramme – Verkehrs- und Siedlungsentwicklung abstimmen
18. Gesamtheitliche Verkehrslösungen bieten
- => *Vergleiche vertiefte Analyse Kapitel 4.1*
- Werden in den Leistungsverträgen mit den international orientierten Privatschulen Gleichstellungsziele (z.B. bezüglich Thematisierung im Unterricht, Rahmenbedingungen etc.) integriert?
 - Werden bei der Leitung des Destinationsverdichtungsprozesses Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitsort, Wohnort, Schulangebot etc.) berücksichtigt?
 - Wird geschlechterdifferenziert geprüft, welche Einflüsse die Destinationsverdichtung auf die Arbeitsplätze von Frauen und Männer hat?
 - Wie wird sichergestellt, dass in der „4000-Watt-Gesellschaft“ beide Geschlechter in gleichem Masse von der zur Verfügung stehenden Energie profitieren?
 - Wird die Information der Bevölkerung im Zusammenhang mit rationeller Energienutzung geschlechtergerecht gestaltet?
 - Wird bei der Finanzierung von konkreten Massnahmen analysiert, inwieweit Frauen und Männer von den eingesetzten Ressourcen profitieren (Wo werden welche Arbeitsplätze geschaffen? Handelt es sich dabei um Arbeitsplätze in geschlechtstypischen Berufen? Gibt es ausgleichende Massnahmen für das untervertretene Geschlecht?)
 - Werden die getroffenen Massnahmen (z.B. das Stage-Programm Perspektivenwechsel) genutzt, um die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern (z.B. durch Thematisierung von verwaltungsinternen Förderungsmassnahmen)?
 - Wird bei Public Private Partnership Modellen eine Analyse und Prüfung aus Gleichstellungssicht (z.B. bezüglich Nutzen der Massnahme für die Geschlechter, Beitrag zur Gleichstellung etc.) vorgenommen?
- => *Massnahme wird vom Kanton nicht weiterverfolgt*
- Wird geprüft, ob und wie Verwaltung, Erwerb oder Verkauf von Immobilien des Kantons unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat?
 - Wird bei der Förderung einer effizienten Raumnutzung der Verwaltung analysiert, welcher Raum Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht? Werden falls nötig ausgleichende Massnahmen getroffen?
 - Wird bei den Investitionsprojekten analysiert, welchen Einfluss sie auf Frauen und Männer haben bzw. wer in welchem Mass davon profitiert? Werden ausgleichende Massnahmen getroffen, wenn ein Geschlecht weniger profitiert?
 - Werden bei der Planung der Optimierung der Steuerstruktur der Einfluss auf Familienmodelle (Einernährer etc.) berücksichtigt?
 - Wie wird sichergestellt, dass Revisionen einen Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann leisten (z.B. durch Anreize zur Integration beider Partner in die Erwerbswelt)?
- Wird bei Investitionen geprüft, in welchem Ausmass Frauen und Männer davon profitieren (z.B. ÖV vs. Privatverkehr)? Werden gegebenenfalls ausgleichende Massnahmen vorgesehen?
 - Wie wird bei verkehrsorganisatorischen Massnahmen zur besseren Nutzung von bestehenden Infrastrukturen, Förderung des Langsamverkehrs etc. sichergestellt, dass Frauen und Männer in gleichem Masse zur Umsetzung beitragen?
 - Wird bei der Ausgestaltung eines gut funktionierenden, umweltverträglichen Mobilitätssystems das unterschiedliche Mobilitätsverhalten der Geschlechter berücksichtigt? Werden gegebenenfalls ausgleichende Massnahmen vorgesehen?
 - Wie wird sichergestellt, dass realisierte Lösungen einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten?

<p>19. Schiene, Strasse Luft: Erreichbarkeit sichern</p> <p>20. Einbindung in nationalen Schienenverkehr verbessern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wird beim Einsatz der Erhaltung und Verbesserung der nationalen und internationalen Erreichbarkeit das unterschiedliche Mobilitätsverhalten der Geschlechter berücksichtigt? Werden gegebenenfalls ausgleichende Massnahmen vorgesehen? ▪ Wird beim Einsatz verbesserten Einbindung in den nationalen Schienenverkehr das unterschiedliche Mobilitätsverhalten der Geschlechter (z.B. regionale vs. überregionale Verbindungen) berücksichtigt? Werden gegebenenfalls ausgleichende Massnahmen vorgesehen?
<p>21. Kantonale Raumplanung stärken – Umsetzung und Bewirtschaftung des kantonalen Richtplans</p> <p>22. Entwicklungsschwerpunkte. Attraktive Standorte für Wohnen und Arbeiten schaffen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Rollenvorstellungen, Familienmodelle etc. liegen den Grundsätzen für die kantonale Raumplanung zugrunde? Wird beim wirkungsorientierten Mitteleinsatz sichergestellt, dass die Mittel der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (z.B. durch Erleichterung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) dienen? ▪ Welche Familienmodelle liegen den Konzepten zur Förderung der Entwicklungsschwerpunkte zugrunde (z.B. bezogen auf das Verhältnis Wohnen / Arbeiten, die Aufgabenteilung, die Angebote zur familienexternen Kinderbetreuung etc.)? Sind die Familienmodelle am Ziel der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung orientiert oder setzen sie traditionelle Rollenteilungen voraus bzw. fördern diese?
<p>23. Kräfte konzentrieren – Strategie für Agglomerationen und regionale Zusammenarbeit</p> <p>24. Berner Regionen stärken</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sind Massnahmen vorgesehen, um in den Regionalkonferenzen geschlechtergerechte Arbeitsweisen und Entscheidungen (z.B. durch Erhöhung der Genderkompetenz der teilnehmenden Gemeindepräsident/innen) zu fördern? ▪ Sind Massnahmen vorgesehen, um sicherzustellen, dass die regionalen Förderprogramme so ausgestaltet werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen davon profitieren und sie einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter (z.B. bezüglich Integration in das Erwerbsleben, Übernahme von Familienverantwortung) leisten?
<p>25. Strukturentwicklung in der Landwirtschaft begleiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wird bei der Wahl von regionalen Lösungsansätzen berücksichtigt, wie sich diese auf die Rollenteilung in den betroffenen Familien bzw. die Geschlechter allgemein auswirken?
<p>Handlungsfeld Marke Kanton Bern</p>	
<p>26. Profil für den Kanton Bern schaffen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigt die Marketingstrategie Frauen und Männer in gleichem Masse (z.B. bei der Bekanntmachung von Berner Innovationen)? ▪ Wird bei der Positionierung des Kantons Bern als „Marke“ auf eine geschlechtergerechte Kommunikation geachtet?
<p>27. Kanton Bern als Wohnstandort fördern</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Von welchem Familienmodell gehen die Aktivitäten beim Wohnstandortmarketing aus? Welchen Stellenwert haben traditionelle Familienmodelle (Einernährerfamilie) gegenüber anderen Formen? ▪ Werden gleichstellungsrelevante Aspekte als Standortfaktoren genutzt und gefördert?
<p>28. Bundesstadt als politisches Entscheidungszentrum vermarkten</p> <p>[29. EURO 08 – Bern wirkt Wunder</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden bei der Vermarktung von Bern als Politzentrum gleichstellungsrelevante Aspekte (z.B. Netzwerke im Bereich Gleichstellung, Frauen-/Männerorganisationen etc.) gezielt einbezogen? <p>=> abgeschlossenes Projekt, eine geschlechterdifferenzierte Evaluation könnte zeigen, in welchem Ausmass Frauen und Männer von Investitionen profitier(t)en]</p>
<p>30. Kultur als Standortfaktor positionieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigt das Kulturkonzept und die Kommunikation der Kultur als Standortfaktor Leistungen bzw. Aktivitäten von Frauen und Männern in gleichem Masse? ▪ Sind Massnahmen zur Sichtbarmachung von Beiträgen des untervertretenen Geschlechts vorgesehen?

Tabelle 3: Alterspolitik

Handlungsfeld / Massnahme	Beispiele von wichtigen Fragen aus Gleichstellungssicht
Handlungsfeld 1: Unterstützung der Selbständigkeit und der Gesundheit im Alter	
<u>Präventive Hausbesuche (Gesundheitsprofil-Verfahren)²⁴</u>	<ul style="list-style-type: none"> Wie werden bei der Gesundheitsabklärung und der anschliessenden Planung von Massnahmen die unterschiedlichen Bedürfnisse von älteren Frauen und Männern berücksichtigt?
<u>Beratungstätigkeit der Pro Senectute</u>	<ul style="list-style-type: none"> Inwieweit berücksichtigt die Beratungstätigkeit von Pro Senectute die unterschiedliche Lebenssituation von älteren Frauen und Männern? Gibt es geschlechtsspezifische Angebote? Wurde beim Pilotprojekt senioreninfo.ch geprüft, ob das Angebot für beide Geschlechter gleichermassen zugänglich ist, Frauen und Männer gleichermassen anspricht und auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten ist?
Prüfung von Geschäften anderer Direktionen	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgt die Prüfung von Geschäften anderer Direktionen vor dem Hintergrund der Altersstrategie aus einer Genderperspektive und berücksichtigt demnach mögliche Auswirkungen und möglicher Nutzen ausdrücklich für beide Geschlechter?
Handlungsfeld 2: Unterstützung der Pflege und Betreuung zu Hause (und Entlastung betreuender Angehöriger)	
<u>Unterstützung betreuender und pflegender Angehöriger</u>	<ul style="list-style-type: none"> Welche Massnahmen sind vorgesehen, um negative Folgen in der sozialen Absicherung für betreuende Angehörige zu verhindern?
<u>(Projekte „Schulung von Angehörigen Demenzkranker und freiwilligen Helferinnen und Helfern“ / Information/Vermittlung von Angeboten für demenzkranke Menschen und ihre Angehörigen)</u>	<ul style="list-style-type: none"> Werden Massnahmen getroffen, um beide Geschlechter in gleichem Masse für Unterstützungsarbeit als Angehörige oder als Freiwillige, welche diese entlasten, zu motivieren (vermehrter Einbezug von Männern)? Wird bei der Ausgestaltung von Unterstützungsmassnahmen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von betreuenden bzw. betreuten Frauen und Männern geachtet? Berücksichtigt die geplante Informationsplattform unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern? Versucht sie mit geeigneten Massnahmen, Männer als Betreuende anzusprechen?
<u>[Pilotprojekt Übergangspflege unter Beteiligung der Spitex neu in Handlungsfeld 4]</u>	
<u>Stärkung der ambulanten Versorgung durch die Spitexdienste</u>	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigen die „Standards und Indikatoren für Spitexleistungen“ die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern (als Mitarbeitende, als Betreute)? Wie wird bei der Regionalisierung der Spitexlandschaft geprüft, welche Einflüsse sich daraus für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Laufbahnmöglichkeiten, Übernahme von Führungsaufgaben) und für betreute Frauen und Männer ergeben? Sind falls nötig ausgleichende Massnahmen vorgesehen?
<u>Umsetzung des Geriatriekonzepts neu in Handlungsfeld 4</u>	
<u>Psychiatrieplanung neu in Handlungsfeld 4</u>	
<u>Besuchsdienste</u>	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird bei den Abklärungen zu den bestehenden Angeboten für Besuchsdienste der unterschiedliche Erfahrungshintergrund von Frauen und Männer als Besuchende und Besuchte berücksichtigt?
<u>Weitere Entlastungsangebote</u>	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird bei beim Aufbau eines professionellen Besuchsdienstes als Reintegrationsangebot erreicht, dass Frauen und Männer als Besuchende und Besuchte gleichermassen einbezogen sind und profitieren können?

²⁴ Unterstrichen sind jene Massnahmen(bereiche), die sowohl im Planungsbericht und Konzept vom Dezember 2004 als auch im Zwischenbericht vom April 2007 aufgenommen sind. Ohne Unterstreichung sind Aspekte, die lediglich im Papier von 2004 zu finden sind. *Kursiv* sind Aspekte, die nur im Papier von 2007 zu finden sind.

Handlungsfeld 3: Zukunftsorientierte Wohn- und Betreuungsplätze

Sanierung und Anpassung der Heiminfrastruktur

Betreutes Wohnen

Überarbeitung des Richtraumprogramms für Heimbauten

Projekt Familienplatzierungen OGG

Prüfung einer Anpassung der Baugesetzgebung

- Wie wird sichergestellt, dass bei Sanierung und Anpassung von Heiminfrastrukturen die unterschiedlichen Bedürfnisse pflegebedürftiger Frauen und Männer zusammengetragen und berücksichtigt werden?
- Wie wird sichergestellt, dass Angebote zum betreuten Wohnen für ältere Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich sind (Finanzierung, Probleme für Bezüger/innen von Ergänzungsleistungen)?
- Wie wird sichergestellt, dass in den relevanten Aspekten des Richtprogramms die unterschiedlichen Bedürfnisse künftiger Heimbewohner und Heimbewohnerinnen berücksichtigt werden?
- Wird bei der Entwicklung des Angebots (und der Förderung der Nachfrage) berücksichtigt, in welchem Ausmass das Nischenangebot von älteren Frauen und Männern genutzt wird, warum allenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen und wie diese aufgenommen werden könnten?
- Inwieweit werden bei den Überlegungen zur Anpassung der Baugesetzgebung die unterschiedlichen Bedürfnisse von älteren Frauen und Männern berücksichtigt?

Handlungsfeld 4: Versorgungsangebote bei Krankheit im Alter²⁵

Pilotprojekt Übergangspflege unter Beteiligung der Spitex²⁶

Spezifische Institutionen für demenzkranke Menschen

Kantonales Kompetenzzentrum für Demenz (2004: Beratungsstelle für Institutionen, die demenzkranke Menschen betreuen)

(Umsetzung des) Geriatriekonzepts²⁷

Psychiatrische Dienstleistungen im Altersbereich (2004: Psychiatrieplanung²⁸)

Tagesbetreuung

Post-Akut-Pflege

- Wie wird bei Erstellung des Konzepts „Übergangspflege Langzeitpatient“ aufgrund der Erfahrungen in Langnau sichergestellt, dass die konkrete Ausgestaltung der Angebote die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern (als Patient/in, als betreuende/r Angehörige) aufnimmt?
- Sind die geschlechtsspezifischen Aspekte der Demenzerkrankung bekannt? Werden diese bei der Ausgestaltung der Institutionen berücksichtigt?
- Wird sichergestellt, dass das Kantonale Kompetenzzentrum für Demenz auch bezogen auf die geschlechtsspezifischen Aspekte der Erkrankung und des Umgangs mit ihr kompetent ist?
- Wie wird sichergestellt, dass die Verantwortlichen in den regionalen geriatrischen Stützpunkten über genügend Genderkompetenz verfügen bzw. diese erwerben können?
- Wie wird bei Massnahmen zur Stärkung der Kompetenzen in der Alterspsychiatrie auf verschiedenen Ebenen gesichert, dass geschlechterdifferenziertes Wissen angemessen einbezogen wird?
- Wie werden bei der Festlegung von Finanzierungsmechanismen und Qualitätsanforderungen für Tagesbetreuungsangebote die möglicherweise unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern erfasst und berücksichtigt?
- Wird durch Auflagen dafür gesorgt, dass bei den in den Angeboten beschäftigten Personen die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben gefördert wird?
- Werden bei der Ausgestaltung der Angebote der Post-Akut-Pflege die möglicherweise unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern erfasst und berücksichtigt?

²⁵ Handlungsfeld 4 wurde im Zwischenbericht 2007 neu benannt (vorher „Angebote für demenzkranke Menschen“) und strukturiert. Die Tabelle übernimmt diese neue Strukturierung

²⁶ Im Papier von 2004 in Handlungsfeld 2.

²⁷ dito

²⁸ dito

Handlungsfeld 5: Anstoss zur breiten Auseinandersetzung mit der Altersversorgung

Kommunale Altersplanung

Anstoss zu Altersforen in den Regionen

Einbezug der Interessen älterer Menschen in den öffentlichen Diskurs

- Wie wird angeregt oder sichergestellt, dass die Konzepte der Gemeinden den Genderaspekt berücksichtigen?
- Wie wird angeregt oder sichergestellt, dass die Lebenssituation von alten Frauen und Männern geschlechterdifferenziert in die regionalen Altersforen einbezogen wird?
- Wie wird angeregt oder sichergestellt, dass die unterschiedlichen Lebenswelten der Geschlechter in den öffentlichen Diskurs einfließen und Frauen und Männer gleichermaßen daran beteiligt sind?

Handlungsfeld 6: Bedarfsgerechtes Angebot an stationären Pflege- und Betreuungsplätzen

Pflegeheimplanung

Interkantonaler Vergleich des Angebots an Heimplätzen und der Heimkosten

(Entlastungsbetten und Tagesstätten vgl. Handlungsfeld 4, Tagesbetreuung)

- Werden für die Pflegeheimplanung geschlechterdifferenzierte statistische Grundlagen beigezogen und in der Umsetzung berücksichtigt?
- Wird sichergestellt, dass die für den interkantonalen Vergleich zu erarbeitenden Grundlagen eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Situation zulassen (alle Zahlen auch getrennt nach Geschlechtern)?

Handlungsfeld 7: Rekrutierung von Pflege- und Betreuungspersonal

Weiterführung der VAP-Massnahmen

Aus- und Weiterbildung im Bereich Pflege und Betreuung

- Wie wird bei der Umsetzung der Lohnanpassungen dafür gesorgt, dass der Verfassungsgrundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ eingehalten wird?
- Wird bei den Massnahmen zur Gewinnung von Pflegepersonal darauf geachtet, dass sie einen Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann leisten (z.B. Gewinnung von Männern, Laufbahnförderung)?

Handlungsfeld 8: Qualitätssicherung

Festlegung von Qualitätskriterien im Rahmen der Umsetzung der Heimverordnung

- Wurden die Qualitätskriterien so erarbeitet, dass sie die allenfalls unterschiedlichen Bedürfnisse von Heimbewohnern und Heimbewohnerinnen erheben und berücksichtigen?
- Werden die Möglichkeiten genutzt, um durch geeignete Qualitätskriterien eine gleichstellungsgerechte Personalpolitik zu fordern und fördern?

Handlungsfeld 9: Überprüfung der Finanzierungsmechanismen

Von der defizit- zur leistungsorientierten Finanzierung (2004: Anpassung der Heimfinanzierung / Finanzierung der Langzeitpflege durch die Krankenversicherungen)

- Wird geprüft, ob die Umsetzung der „Personenfinanzierung“ im stationären Bereich geschlechtsspezifische Auswirkungen hat?

Wichtige Themenbereiche, die mehrere Handlungsfelder betreffen / Übergreifende Themenbereiche

Freiwilligenarbeit

Förderung der Hausarztausbildung

Palliativpflege und -betreuung

Ältere Migrantinnen und Migranten

- Wie wird versucht, Männer vermehrt für Freiwilligeneinsätze in der Begleitung und Betreuung älterer Menschen zu gewinnen?
 - Werden im Zusammenhang mit der Förderung der Ausbildung von Hausarzt/innen gleichstellungsgerechte Förderungsmöglichkeiten (z.B. im Bereich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) einbezogen?
 - Wie werden bei der Erarbeitung von Standards für Angebote der Palliativpflege die allenfalls unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männer (Strebenden, Betreuenden) einbezogen und berücksichtigt?
- => Projekt „Integrative Freiwilligenarbeit mit älteren Migrantinnen und Migranten im Kanton Bern“ vergleiche vertiefte Analyse Kapitel 4.2