

HESSEN



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gleichstellung von Frauen und Männern

Leitfaden zur Antragstellung im Programm
„Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA)“



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



Inhalt

1. Was wird von Ihrem ESF-Vorhaben erwartet?	3
2. Welche Gleichstellungsziele verfolgt das Land Hessen mit dem ESF?	4
3. Welche spezifischen Gleichstellungsziele werden für das Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA)“ anvisiert?	4
4. Welche besonderen Lebensumstände von arbeitslosen Menschen fallen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA)“ ins Gewicht?.....	5
5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?.....	8
6. Was müssen Sie für die Berichterstattung über Ihr Projekt beachten?	9
7. Weiterführende Literatur - Anregungen	9



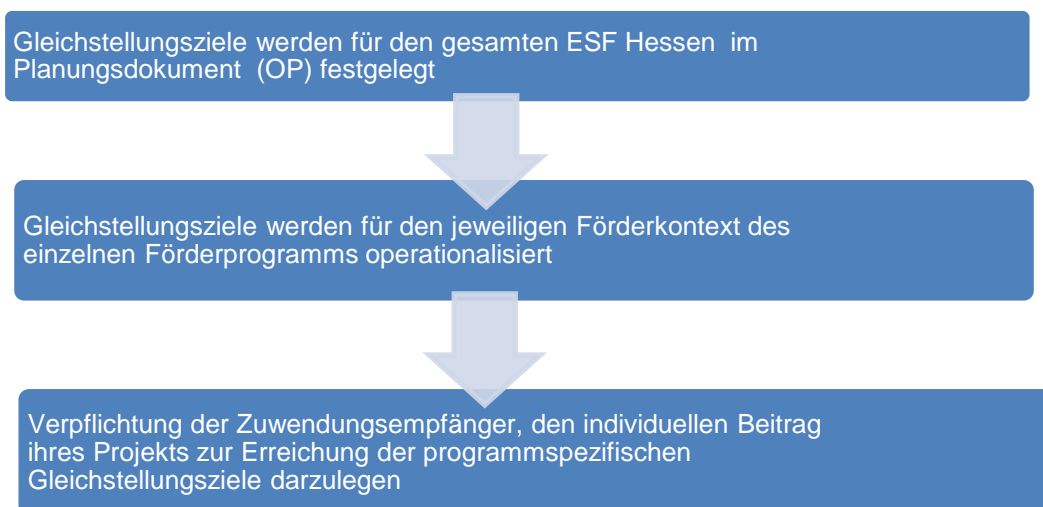
Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als Antragstellende im Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA)“ des Europäischen Sozialfonds in Hessen (im Folgenden: ESF Hessen), mit Ihrem Antrag und Ihrem Projekt den Anforderungen im Rahmen der Gleichstellungsziele des ESF Hessen gerecht zu werden.

1. Was wird von Ihrem ESF-Vorhaben erwartet?

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein bedeutsames Ziel der EU und des Landes Hessen, das im Rahmen der Strukturfondsförderung verfolgt wird. In der Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Sozialfonds heißt es:

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 (..) durch Maßnahmen (..), die darauf abstellen, die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen, die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen, Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen, sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern.“

Hessen setzt dazu im ESF bereits seit Jahren einen bewährten Gender-Mainstreaming Ansatz um. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Dabei hat sich für den ESF Hessen folgendes Top-Down- Vorgehen¹ bewährt:



¹ Operationelles Programm des Landes Hessen für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“, S. 127



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

2. Welche Gleichstellungsziele verfolgt das Land Hessen mit dem ESF?

Im Operationellen Programm wurden für den ESF Hessen 2014 – 2020 folgende Schwerpunkte gesetzt²:



Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
(z.B. durch einen Wiedereinstieg nach Betreuungs- und
Pflegezeiten)



Abbau der horizontalen Segregation
(z.B. durch Erweiterung des Berufswahlspektrums)



Abbau der vertikalen Segregation
(z.B. durch berufliche Weiterbildungsförderung und
Nachqualifizierung)



Erhöhung der Übergangschancen Schule - Beruf für
junge Männer
(z.B. durch Nachholen von Bildungsabschlüssen)

3. Welche spezifischen Gleichstellungsziele werden für das Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA)“ anvisiert?

Wie zuvor in Kapitel 1 dargelegt, werden die Gleichstellungsziele für die gesamte ESF Förderung in Hessen für die einzelnen Förderprogramme spezifiziert. Für die Förderprogramme des HMSI wurde in der Präambel³ als Gleichstellungsziel präzisiert:

„Insbesondere im Kontext des horizontalen Prinzips „Gleichstellung von Männern und Frauen“ zielen die Förderangebote des HMSI darauf ab, die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu erhöhen, geschlechtsspezifische Barrieren und Segregation am Arbeitsmarkt zu verringern und die Teilhabe an zukunftsorientierten Berufen zu steigern.“

In den gezielten Hinweisen zum Programm ist insbesondere eine Aktivierung der sog. „stillen Reserve“ angesprochen. Unter der stillen Reserve werden Personen gerechnet, die aktuell

² Operationelles Programm des Landes Hessen für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“, S. 127

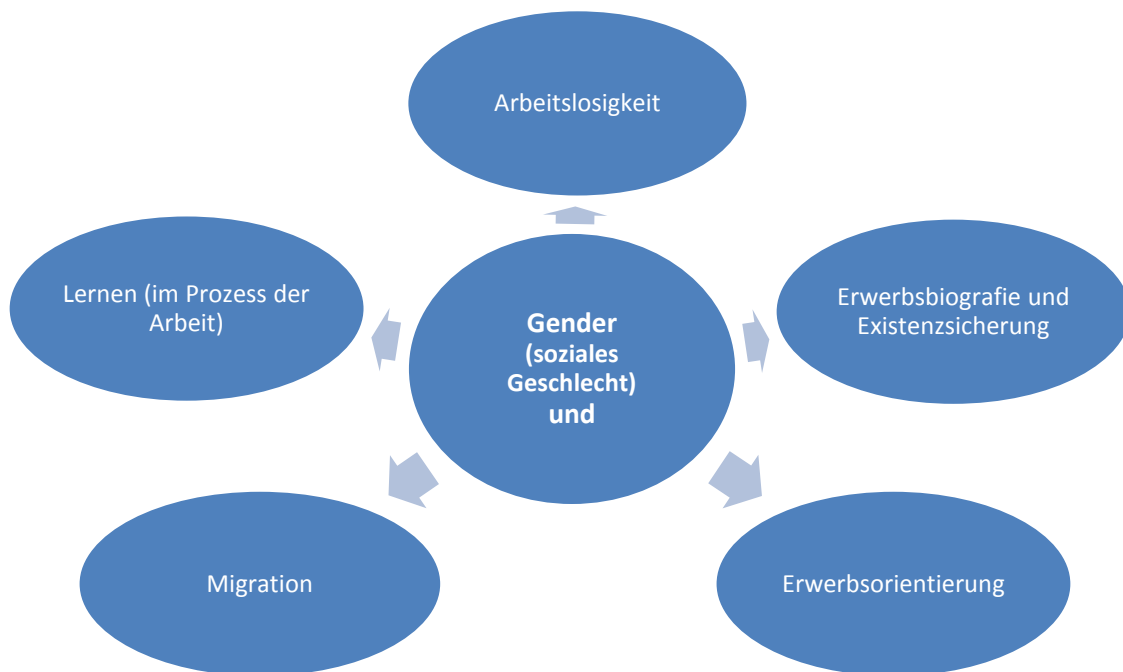
³ Fördergrundsätze des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) zur hessischen Arbeitsmarktförderung; StAnz. Nr. 3 - 2015, S. 52-53



dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Dazu werden auch Personen gezählt, die aus dem Status der (Langzeit-) Erwerbslosigkeit herausfallen bzw. in den Status der Nichterwerbstätigkeit wechseln, wovon Frauen immer noch häufiger betroffen sind als Männer.⁴

4. Welche besonderen Lebensumstände von arbeitslosen Menschen fallen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA)“ ins Gewicht?

In diesem Kapitel wollen wir einige besondere Lebensumstände der Zielgruppe arbeitsloser Menschen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern anschauen. Einige Themenfelder, die Sie in der Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen der Zielgruppe bewegen, weisen eine deutlich weibliche oder deutlich männliche Dimension auf:



Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Arbeitslosigkeit“

Männer und Frauen sind in unterschiedlicher Weise von Arbeitslosigkeit betroffen. Während Männer zwar ein höheres Risiko haben, arbeitslos zu werden, verbleiben sie in der Regel kürzer in der Arbeitslosigkeit als Frauen. Die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Auch der „Abgang“ aus der Langzeiterwerbslosigkeit weist geschlechtsspezifische Unterschiede auf: Frauen münden

⁴ Pimminger, Irene: Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern, Berlin, 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



seltener in eine Erwerbstätigkeit, sondern gehen noch häufiger als Männer in einen Status der Nichterwerbstätigkeit über.⁵

Gleichzeitig ist in Untersuchungen über die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit festzustellen, dass Frauen trotz ihrer höheren Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit und den geringeren Chancen, wieder in Erwerbstätigkeit zu münden, unterdurchschnittlich von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen profitieren.⁶

Geschlechtsspezifische Aspekte zu „Erwerbsbiografie und existenzsichernde Beschäftigung“

Die Erwerbsbiografie ist neben den Fragen der Berufswahl und der grundsätzlichen Erwerbsorientierung auch von der Rollenverteilung in der Familie geprägt. Frauen wählen deutlich häufiger als Männer eine reduzierte Arbeitszeit, wenn Kinder zu versorgen sind.

Im Sinne einer Gleichstellung der Geschlechter ermöglicht eine existenzsichernde Beschäftigung ein selbstbestimmtes Leben durch wirtschaftliche Unabhängigkeit. Im Hinblick auf eben diese existenzsichernde Beschäftigung lassen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern ausmachen.

Etwa 80% der erwerbsfähigen Männer zwischen 20 bis 60 Jahren bestreiten ihr Auskommen durch eigene Erwerbstätigkeit; bei den Frauen der gleichen Altersgruppe sind es lediglich 65%. Nur 6% der Männer dieser Altersgruppe bestreiten ihren Lebensunterhalt durch Angehörige, dem gegenüber sind 21% der Frauen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes auf Angehörige angewiesen.⁷

Die Entscheidungen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit, die Frauen und Männer in den verschiedenen Lebensphasen treffen, haben weitreichende Folgen für ihr zukünftiges Leben und wirken sich insbesondere langfristig aus. Eine Familienpause beispielsweise wird überwiegend von Frauen eingelegt; der Wiedereinstieg gestaltet sich häufig schwierig und führt, so denn er überhaupt in eine Beschäftigung mündet, meist in Teilzeitarbeitsformen oder geringfügige Beschäftigung. So beträgt etwa die Teilzeitquote unter den berufstätigen Müttern ca. 70%, unter den Vätern lediglich 6%.⁸ Während die Elternschaft bei Frauen zu einer Reduzierung der Arbeitszeiten (und damit von Einkommen und Rentenansprüchen) führt, erhöht sie bei Männern die Arbeitszeiten. In den männlichen Erwerbsbiografien ist diese Phase zwischen 30 und 45 Jahren die Haupterwerbsphase, in der Karriere und Einkommenssteigerungen realisiert werden.

⁵ Pimminger, Irene: Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern, Berlin 2012

⁶ Kopf, Eva; Zabel, Cordula (2012): Förderung von Frauen im SGB II: Orientierung an alten Rollenmustern? In: IAB-Forum, Nr. 1, 2012.

⁷ Pimminger, Irene: Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, Berlin 2012 (im Folgenden: Pimminger, Existenzsicherung, 2012)

⁸ WSI Report: Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern, Düsseldorf 2015



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ferner ist festzustellen, dass eine geringfügige Beschäftigung nur selten die erhoffte Brückenfunktion in eine anschließende Vollbeschäftigung bis zum Rentenantritt darstellt.⁹

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Erwerbsorientierung“

Eine weitere Benachteiligung liegt bei Frauen vor, die nach Abschluss oder Abbruch der allgemeinbildenden Schule aufgrund mangelnder Alternativen auf das Lebensmodell der primär Sorgenden und Mutter zurückgreifen. Diese Frauen haben meist noch weniger Rollenvorbilder für eine lebensbegleitende Berufstätigkeit und halten Familie und Beruf weniger für miteinander vereinbar. Die Wahrscheinlichkeit jedoch, nie einen Berufsabschluss zu erlangen, liegt für Personen, die nach der allgemeinbildenden Schule ein Kind erziehen oder als Hausfrau/-mann tätig sind, bei 91%¹⁰. Die Möglichkeit, jemals am Erwerbsleben teilzunehmen, ist also ohne Berufsabschluss und mit in der Regel niedrigen Bildungsabschlüssen sehr stark eingeschränkt.

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Migration“

Obwohl weibliche Personen mit Migrationshintergrund bessere Schulnoten und Bildungsabschlüsse als männliche Personen mit Migrationshintergrund haben, finden sie seltener einen Ausbildungsplatz im dualen System - auch seltener als weibliche Personen ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus verengt sich ihre Berufswahl noch einmal deutlich.¹¹

Migration wird insbesondere mit weiteren Benachteiligungen eine deutliche Erschwernis zur Orientierung auf eine Beschäftigung. Gesellschaftliche Entwicklungen, wie die Pluralisierung von Lebensformen, erreichen - wenn auch verzögert - ebenfalls die Migrantenpopulationen. Alleinerziehende sind in der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund noch häufiger Frauen als in der Gruppe der deutschen.¹² Sie kämpfen teilweise neben den gängigen Erschwernissen der Lebenslage auch noch mit dem Verlust ihres familiären Netzes und tragen ein potenziertes Armutsrisiko.¹³

Geschlechtsspezifische Aspekte zum „Lernen“

Die grundsätzliche Frage stellt sich, ob Frauen und Mädchen anders lernen als Männer und Jungen. Die unterschiedlichen Leistungsstände von Mädchen und Jungen in den Pisa-Studien¹⁴ lassen vermuten, dass es Unterschiede im Lernverhalten sowie in den präferierten und damit leistungsstarken Themen gibt.

⁹ Pimminger, Existenzsicherung, 2012

¹⁰ Pimminger, Existenzsicherung, 2012

¹¹ Schedding-Kleis, Ulrike: Bericht iABE Übergangssystem 2012, Wiesbaden 2013

¹² BMFSFJ: Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration, Forschungsreihe Band 4, Baden-Baden 2008

¹³ Krüger, Dorothea, Potts, Lydia: Alleinerziehende Migrantinnen in Deutschland; in BZgA Forum 1-2011

¹⁴ OECD: Pisa 2009 Results: Learning Trends: Changes in Students Performance since 2000 (Volume V), 2010



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Auch wenn an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden kann, ob die erkennbaren Unterschiede ihre Ursache in Anlage (Persönlichkeit und Genetik) oder Umwelt (gesellschaftliche Rollenvorgaben und Sozialisation) haben, sollten Geschlechtsunterschiede in der Aufbereitung und Präsentation von Lernthemen, kurz in der Didaktik, berücksichtigt werden. Weitere geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich in Kommunikation¹⁵, Gruppenverhalten und Durchsetzung eigener Beiträge und Ansichten feststellen.

Eine gendersensible Didaktik fußt darauf, subjektive Geschlechterkonstruktionen aufzudecken. Dazu ist auf Seite der Lehrenden Wissen über strukturelle Machtverhältnisse und deren Reproduktion erforderlich. Dies wird i.d.R. unter Genderkompetenz subsumiert¹⁶. Eine mögliche Aufgabe im Rahmen Ihres ESF-Vorhabens könnte die Entwicklung entsprechender Kompetenz der Lehrenden sein, sofern sie noch nicht vorhanden ist.

Weitere didaktische Stellschrauben sind die Perspektive in der Darstellung der Sachverhalte, der Zugang zu den aufzubereitenden Themen und Lebensrealitäten. Auch eine geschlechtergerechte Sprache ist eine Grundvoraussetzung für eine gendersensible Didaktik.¹⁷

5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?

In Kapitel 4 haben Sie detaillierte Informationen und Anregungen im Hinblick auf die Gleichstellung von benachteiligten Frauen und Männern erhalten. Was bedeutet das nun für Ihren Projektantrag?

Im Folgenden haben wir Ihnen eine Checkliste zusammengestellt, die Sie bei der Antragstellung für das Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik (IdeA)“ zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern bearbeiten können:

- 1. Welchen Beitrag leistet Ihr Vorhaben zu den programmspezifischen Gleichstellungszielen d.h. insbesondere zum Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren und Segregation am Arbeitsmarkt sowie zur Teilhabe beider Geschlechter an zukunftsorientierten Berufen? Welchen zur Aktivierung der weiblichen stillen Reserve?
- 2. Beschreiben Sie Ihre Zielgruppe, die Ihr Vorhaben anspricht, möglichst gendersensibel. Mögliche Hinweise zu den Geschlechterunterschieden finden Sie im vorhergehenden Kapitel.
- 3. Wie schlagen sich diese Unterschiede in Ihrer Projektplanung nieder?

¹⁵ Heilmann, Christa: Sprache und Sprechen zwischen den Geschlechtern: Konfliktverhindernd? Konfliktproduzierend? Konfliktlösend?, Berlin, 2002 (Vortrag auf einer Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung)

¹⁶ GbQ: Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung, 2008; Fundstelle:http://www.esf_hessen.de/upload/Leitfaden_Gender_Mainstreaming_mit_Deckblatt_2671.pdf (im Folgenden GbQ, Wiesbaden, 2008)

¹⁷ GbQ, Wiesbaden, 2008



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



- ↳ Wie sensibilisieren Sie Arbeitgeber im Hinblick auf eine gleiche Wahrnehmung der Benachteiligten beider Geschlechter und jenseits tradierter Rollenvorstellungen?
- ↳ Wie wirken sich die geplanten Aktivitäten auf die betroffenen Frauen, wie auf die betroffenen Männer aus?
- ↳ Wie gestalten Sie die Aktivierung von Arbeitslosen gendersensibel?
- ↳ Tragen Sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern auch bei der personellen Planung Ihres Projektteams Rechnung?
- ↳ Verfügen Sie in Ihrem Projektteam über die erforderliche Genderkompetenz? Falls Ihre Antwort nein ist, wie werden Sie diese Kompetenz erwerben?

6. Was müssen Sie für die Berichterstattung über Ihr Projekt beachten?

Im Rahmen der Zwischen- und Endverwendungsnachweise wird von Ihnen erwartet, dass Sie im Sachbericht nicht nur den Fortschritt des Projektes, sondern auch Ihre Bemühungen, Erfolge oder Schwierigkeiten in der Umsetzung des gleichstellungspolitischen Teilzieles Ihres Projektes schildern. Das setzt voraus, dass Sie dieses Thema über den gesamten Umsetzungszeitraum verfolgen. Je besser Sie Ihren Gleichstellungsbeitrag im Antrag abgegrenzt und konkretisiert haben, umso leichter wird es Ihnen fallen, über das Ergebnis zu berichten.

7. Weiterführende Literatur - Anregungen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend :

Erster Gleichstellungsbericht - Neue Wege-Gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf (2013)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

Forschungsreihe, Band 4: Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration
Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005,
Nomos Verlag (2009)

Ahrens, Petra:

Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten, Berlin 2011

GbQ:

Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung,
Wiesbaden, 2008; verfügbar auf <http://www.esf-essen.de>

Kopf, Eva; Zabel, Cordula (2012):

Förderung von Frauen im SGB II: Orientierung an alten Rollenmustern? In: IAB-Forum, Nr. 1, 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Krüger, Dorothea, Potts, Lydia:

Alleinerziehende Migrantinnen in Deutschland; in BZgA Forum 1-2011

Pimminger, Irene:

Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern, Berlin 2012

Pimminger, Irene:

Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, Berlin 2012

Dieser Leitfaden wurde im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration erstellt.

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen

- rechtlich unselbständige Anstalt in der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale -

Europäische Strukturfonds

Arbeitsmarkt / ESF Consult Hessen

Gustav-Stresemann-Ring 9

65189 Wiesbaden

Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Die aktuellen Ansprechpersonen zum jeweiligen Förderprogramm entnehmen Sie bitte den Informationen auf unserer Website www.esf-hessen.de.