

HESSEN



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gleichstellung von Frauen und Männern

Leitfaden zur Antragstellung im Programm
„Projekte der beruflichen Bildung“



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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 „Projekte der beruflichen Bildung“ anvisiert?	4
4. Welche besonderen Lebensumstände von Teilnehmenden an der beruflichen Bildung sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?	5
5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?	9
6. Was müssen Sie für die Berichterstattung über Ihr Projekt beachten?	9
7. Weiterführende Literatur - Anregungen	10



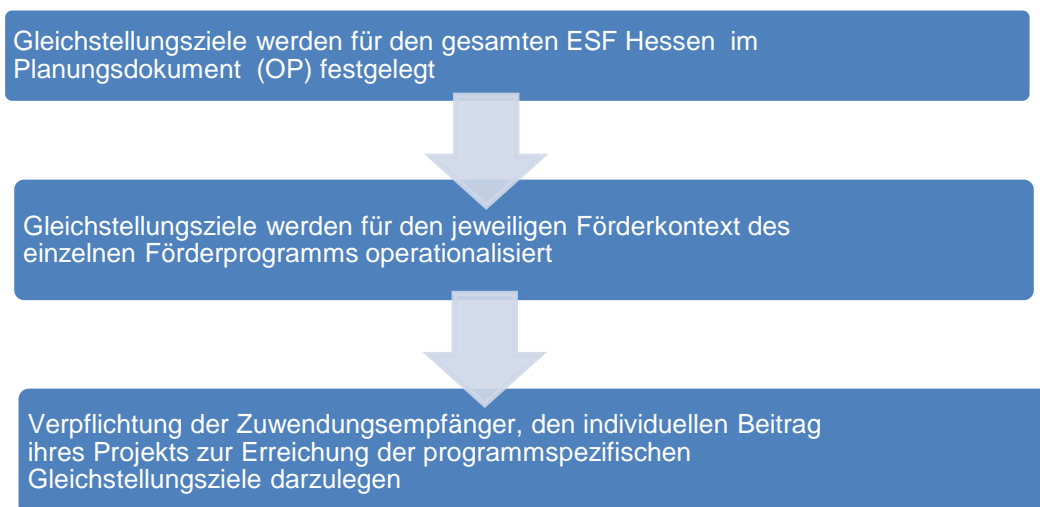
Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als Antragstellende im Programm „Projekte der beruflichen Bildung“ des Europäischen Sozialfonds in Hessen (im Folgenden: ESF Hessen), mit Ihrem Antrag und Ihrem Projekt den Anforderungen im Rahmen der Gleichstellungsziele des ESF Hessen gerecht zu werden.

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 „Projekte der beruflichen Bildung“ anvisiert?

Für die ESF-Förderprogramme zur beruflichen Bildung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, Förderbereich B, zu dem das Programm „Projekte der beruflichen Bildung“ gehört, wurden als Gleichstellungsziele präzisiert³

“Im Sinne des horizontalen Prinzips „Gleichstellung von Männern und Frauen“ soll die Förderung in diesem Bereich auch dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit entsprechend dem Anteil von Frauen und Männern bei den Beschäftigten zu verbessern sowie die Teilnahme von Frauen an Angeboten der beruflichen Weiterbildung zu steigern. Sie soll die Aufspaltung in Männer und Frauenberufe und geschlechtsspezifische Arbeitsmärkten entgegenwirken sowie zum Abbau von Barrieren und größerer vertikaler Durchlässigkeit in der beruflichen Weiterbildung beitragen.“

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 Richtlinie des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) zur Hessischen Qualifizierungsoffensive, Programme zur beruflichen Bildung; StAnz. Nr. 35 - 2015, S. 882-893

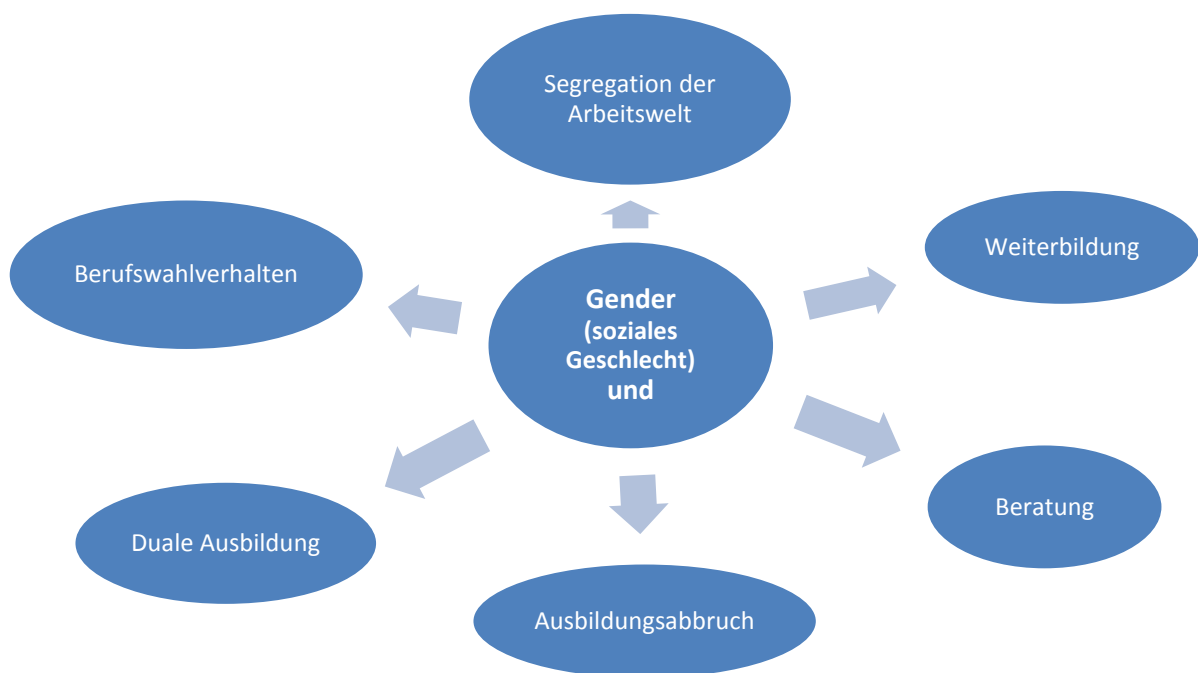


Dieser Arbeitsauftrag richtet sich an alle Projektträger der im Förderbereich A genannten Förderprogramme des ESF. Die speziellen Ausführungen zu „Projekte der beruflichen Bildung“ sehen darüber hinaus vor⁴:

„Die Gestaltung der Unterstützungsstrukturen soll die Querschnittsthemen der erhöhten Aus- und Weiterbildungsbeteiligung und der Ausweitung des Berufs- und Beschäftigungsspektrums von Frauen, von Teilzeitbeschäftigten und älteren Beschäftigten berücksichtigen.“

4. Welche besonderen Lebensumstände von Teilnehmenden an der beruflichen Bildung sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?

In diesem Kapitel wollen wir einige besondere Lebensumstände der Zielgruppen von beruflicher Bildung im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern anschauen. Insbesondere die folgenden Themenfelder weisen eine deutlich weibliche oder deutlich männliche Dimension auf:



Geschlechtsspezifische Aspekte zur „ Segregation der Arbeitswelt“

Unter beruflicher Segregation wird die ungleiche Verteilung in der Präsenz von Männern und Frauen in Betrieben, Berufen, Berufsfeldern oder auf Hierarchieebenen verstanden. Dabei unterscheidet man generell zwischen horizontaler und vertikaler Segregation. Im Programmkontext wird vor allem die horizontale Segregation relevant, die die

⁴ Richtlinie des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) zur Hessischen Qualifizierungsoffensive, Programme zur beruflichen Bildung; StAnz. Nr. 35 - 2015, S. 889



Ungleichverteilung von Frauen und Männern in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfeldern beschreibt, sogenannten Männer-, Frauen- und gemischtgeschlechtlichen Berufen oder Branchen. In diesem Rahmen steht die Geschlechtszuschreibung eines Berufes in engem Zusammenhang mit dessen Wertigkeit. Weiblich dominierte Berufe, wie Erzieherin oder Friseurin, besitzen in der Regel einen geringen gesellschaftlichen Status.⁵ Nach neueren Auffassungen⁶ spielen nicht nur die Art der Tätigkeiten und deren Zuweisung an ein Geschlecht (z.B. pflegerisch = weiblich, technisch= männlich) eine Rolle bei der Berufswahl von Frauen und Männern, sondern ganz erheblich auch der mit dem Beruf verbundene gesellschaftliche Status. Außerdem werden Familie oder Bildungssystem eine Wirkung auf die Geschlechtersegregation zugesprochen. So lassen etwa weibliche Lebensläufe mit den typischen häufigeren und längeren Unterbrechungen z.B. den Zugang zu hochspezialisierten Berufen nicht zu.⁷

Geschlechtsspezifische Aspekte zum „Berufswahlverhalten“

Immer noch wählen junge Menschen Berufe weniger nach ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten als mehr nach den Vorstellungen der Peer-Group, der Familie und der Lehrenden.

Mehr als ein Drittel der männlichen Auszubildenden wählen ihre zukünftigen Berufe aus den zehn beliebtesten Berufen bei Jungen. Bei Mädchen ist die Berufswahl noch stärker eingeschränkt – hier wählen 50% aller weiblichen Auszubildenden aus den Top-10.⁸ Bei weiblichen Migrantinnen verengt sich die Auswahl noch einmal.⁹

Nach wie vor ist kein einziger technischer Beruf unter den weiblichen Top-10; unter den männlichen Top-10 befinden sich zwar 2 aus dem Dienstleistungsbereich, aber die Bereiche Körperpflege und Gesundheit sind nicht vertreten.

Erschwerend für die lebenslange Teilhabe am Erwerbsleben ist insbesondere, dass viele der von den Mädchen gewählten Berufe mit ihrem späteren Einkommen nicht geeignet sind, das ausschließliche Familieneinkommen darzustellen und sich darüber hinaus durch geringe Aufstiegschancen auszeichnen.

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Dualen Ausbildung“

Nach wie vor sind junge Männer eher in betrieblichen Ausbildungsplätzen anzutreffen, junge Frauen eher in schulischen Ausbildungen. Obwohl die Zahl der männlich dominierten betrieblichen Ausbildungsplätze im Produktions- und Handwerksbereich insgesamt zurückgegangen ist und die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze im Dienstleistungs-

⁵ Wetterer, Angelika: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "gender at work" in: Theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz, 2002

⁶ Gottschall, Karin: Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Handbuch Arbeitssoziologie (S. 671–698). Wiesbaden, 2010

⁷ Busch, Anne. Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden, 2013

⁸ Statistisches Landesamt Hessen: die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, Wiesbaden 2015;

⁹ Ahrens, Petra: Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten, Berlin 2011;



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



bereich (der eher weiblich dominiert ist) gestiegen ist, hat sich der Anteil der jungen Frauen im dualen Ausbildungssystem seit den 80er Jahren kaum verändert.¹⁰

Junge Männer konnten demnach von Neuordnungen und Modernisierungsaktivitäten im Bereich der dualen Ausbildung stärker profitieren und sich in den zukunftsorientierten Dienstleistungsberufen besser etablieren, so etwa in den IT-Berufen.¹¹

Im Rahmen von ESF-Maßnahmen der dualen Ausbildungsförderung ist ferner festzustellen, dass der Anteil der jungen Frauen noch unter denen im dualen System insgesamt liegt.¹²

Geschlechtsspezifische Aspekte zum „Ausbildungsabbruch“

Auch wenn die Ausbildungsabbrüche bei jungen Frauen leicht erhöht gegenüber denen junger Männer sind, überwiegen in der Regel die persönlichen Beweggründe. Nach gängiger Auffassung stellt sich eine Ausbildung für die meisten jungen Menschen als ein „Projekt“ dar, dessen Bilanzierung ggf. negativ ausfällt und dann zum Ausbildungsabbruch führt.¹³

Allerdings fallen bei dieser Bilanzierung durchaus geschlechtsspezifische Gründe ins Gewicht. Im Konfliktfeld der Verhaltenserwartungen und des nicht adäquaten Verhaltens von Auszubildenden spielen auch geschlechtsspezifische Sozialisation und Kommunikationsstrukturen eine Rolle. In weiblich dominierten Arbeitsfeldern gibt es *tendenziell* einen reflektierend-emotionalen Kommunikationsstil mit dem Ziel der Beeinflussung, wohingegen im Handwerk *tendenziell* eine „Verkumpelung“ greift. Hierfür sind Jungen und Mädchen i.d.R. unterschiedlich gerüstet. Daneben scheinen auch Geschlechtszuweisungen und -erwartungen eine Ursache für einen Ausbildungsabbruch zu sein. So werden z.B. teilweise unliebsame oder ausbildungsfremde Aufgaben eher jungen Frauen in gemischten Ausbildungsgruppen zugewiesen als jungen Männern.¹⁴ Die Unzufriedenheit mit dieser Praxis ist eine mögliche Ursache für einen Ausbildungsabbruch.

Die Wahrnehmung geschlechtsspezifisch bedingter Ursachen für einen Ausbildungsabbruch eröffnet die Chance, individuelle Antworten für diese strukturellen Herausforderungen mit den Betroffenen herauszuarbeiten.

Geschlechtsspezifische Aspekte zu einer „gendersensiblen Beratung“

Müssen junge Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise beraten werden? Auch wenn bei Beratungsangeboten grundsätzlich das Individuum mit seinen spezifischen Bedürfnissen und Voraussetzungen im Vordergrund steht, können doch spezifische Eckpunkte für eine gendersensible Beratungskultur ausgemacht werden.

¹⁰ Hessisches Statistisches Landesamt: Landesdaten zur beruflichen Bildung, Wiesbaden, 2014; diverse Datenübersichten; (Fundstelle www.statistik-hessen.de)

¹¹ Pimminger, Irene: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin, 2012; (im Folgenden: Pimminger, Übergang, 2012)

¹² Pimminger, Übergang, 2012

¹³ Bühler-Niederberger, Prof. Dr. Doris; König, Alexandra: Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Azubis im Handwerk, Wuppertal 2006 (im Folgenden: Konfliktverhalten, 2006)

¹⁴ Konfliktverhalten, 2006



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Zunächst sind die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen einzubeziehen. Dies betrifft Servicezeiten und Ansprechbarkeit, Werbung und Bekanntmachung des Angebotes, die Strukturierung in aufsuchende oder stationäre Angebote oder auch die infrastrukturelle Lage einer Beratungsstelle.¹⁵

Im Mittelpunkt steht natürlich die Geschlechterperspektive im zu beratenden Inhalt. Ein weiterer Parameter liegt in der Genderkompetenz des Beratenden. Hier ist insbesondere ein geschlechterreflektierendes Verhalten sowie eine antidiskriminierende Kommunikation Bestandteil.

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „Weiterbildung“

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Rahmen der Weiterbildung sind insbesondere in Zugang und Teilnahme anzutreffen. Grundsätzlich sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Westdeutschland ausgeprägter als in Ostdeutschland. Frauen sind prinzipiell dann benachteiligt in der Möglichkeit, sich beruflich weiterzubilden, wenn weitere Faktoren wie ein geringer oder gar kein Bildungsabschluss oder Migration hinzukommen.

Sowohl bei den Themen wie auch bei den Weiterbildungsformen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: so haben Frauen einen höheren Anteil an privat initiiertem Weiterbildung, während Männer mehr von betrieblich initiiertem Weiterbildung profitieren. Frauen und Männer streben einen unterschiedlichen Nutzen aus der Weiterbildung an.

Ob eine berufliche Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet und vollständig vom Arbeitgeber getragen wird, ist in den Branchen unterschiedlich ausgeprägt. Frauentypische Branchen wie etwa die Gastronomie haben insgesamt geringe Zahlen in der betrieblich finanzierten Weiterbildung. Darüber hinaus haben Frauen seltener als Männer Berufe und Arbeitsplätze, die einen Aufstieg ermöglichen, so dass eine Aufstiegsqualifizierung seltener angestrebt und umgesetzt wird.¹⁶

Zwei weitere Kriterien sind für Arbeitgeber offensichtlich relevant bei der Auswahl der Beschäftigten für eine Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung: der Umfang der Beschäftigung sowie ein Managementverhalten, das aus ökonomischen Erwägungen eine Weiterbildung für Frauen im gebärfähigen Alter für ineffizient hält.¹⁷ Dies ist umso auffälliger, da die Beteiligung dieser Gruppe an privat initiiertem Weiterbildung etwa der von Männern entspricht.¹⁸

¹⁵ Gesellschaft für berufliche Qualifizierung (GbQ): Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung, Wiesbaden, (2008)

¹⁶ Deutscher Bildungsrat: 3. Bildungsbericht 2010; Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter, Bielefeld, 2011 (im Folgenden : 3. Bildungsbericht, 2011)

¹⁷ Institut für Arbeitsökonomie der Leibniz Universität: Erziehungsurlaub verringert Weiterbildungschancen, Hannover 2010

¹⁸ 3. Bildungsbericht, 2011



5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?

In Kapitel 4 haben Sie detaillierte Informationen und Anregungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Teilnehmenden an beruflicher Aus- und Weiterbildung erhalten. Was bedeutet das nun für Ihren Projektantrag?

Im Folgenden haben wir Ihnen eine Checkliste zusammengestellt, die Sie bei der Antragstellung für das Programm „Projekte der beruflichen Bildung“ zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern bearbeiten können:

- ↳ Welchen Beitrag leistet Ihr Vorhaben zu den programmspezifischen Gleichstellungszielen d.h. insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen, Teilzeitbeschäftigten sowie älteren Beschäftigten an den Angeboten der beruflichen Bildung?
- ↳ Beschreiben Sie Ihre Zielgruppe, die Ihr Vorhaben anspricht, möglichst gendersensibel. Mögliche Hinweise zu den Geschlechterunterschieden finden Sie im vorhergehenden Kapitel.
- ↳ Wie schlagen sich diese Unterschiede in Ihrer Projektplanung nieder?
- ↳ Wie wirken sich die geplanten Aktivitäten auf die Frauen, wie auf die betroffenen Männer aus?
- ↳ Wie versuchen Sie insbesondere Frauen eine bessere Beteiligung an Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen?
- ↳ Beabsichtigen Sie bei der Bereitstellung wissenschaftlicher Expertisen differenzierte Daten nach Geschlechtern anzubieten bzw. zu erheben?
- ↳ Wie erleichtern Sie die angemessene Wahrnehmung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in den regionalen Netzwerken?
- ↳ Tragen Sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von jungen Frauen und Männern auch bei der personellen Planung Ihres Projektteams Rechnung?
- ↳ Verfügen Sie in Ihrem Projektpersonal 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.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

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)

Busch, Anne:

Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden, (2013)

Deutsches Jugendinstitut e.V. - Arbeitsstelle Kinder- und Jugendpolitik:

Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums. München (2009)

Deutscher Bildungsrat:

3. Bildungsbericht 2010; Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter, Bielefeld (2011)

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend:

Ausbildungsreport 2014 - Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung. (2015)

Gesellschaft für berufliche Qualifizierung (GbQ):

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

Herwartz-Emden, Leonie et.al.:

Aufwachsen in heterogenen Sozialisationskontexten. Zur Bedeutung einer geschlechtergerechten interkulturellen Pädagogik, Wiesbaden (2010)

Pimminger, Irene:

Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin (2012);

Schedding-Kleis, Ulrike:

Bericht iABE Übergangssystem 2012, Wiesbaden (2013)



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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.