

HESSSEN



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gleichstellung von Frauen und Männern

Leitfaden zur Antragstellung im Programm

„Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule
(QuABB)“



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 „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB)“ anvisiert?	4
4. Welche besonderen Lebensumstände von potentiellen Ausbildungsabbrechern sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?	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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als Antragstellende im Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB)“ 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



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 „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB)“ anvisiert?

Wie zuvor in Kapitel 1 dargelegt, werden die Gleichstellungsziele für die gesamte ESF Förderung in Hessen für die einzelnen Förderprogramme spezifiziert. Für die ESF-Förderprogramme zur beruflichen Bildung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, Förderbereich A, zu dem das Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB)“ gehört, wurden als Gleichstellungsziele präzisiert³:

“Insbesondere im Kontext des horizontalen Prinzips „Gleichstellung von Männern und Frauen“ zielen die Programme auch darauf ab, die beruflichen Qualifizierungschancen von Frauen in allen Altersgruppen zu erhöhen, geschlechtsspezifische Barrieren am

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

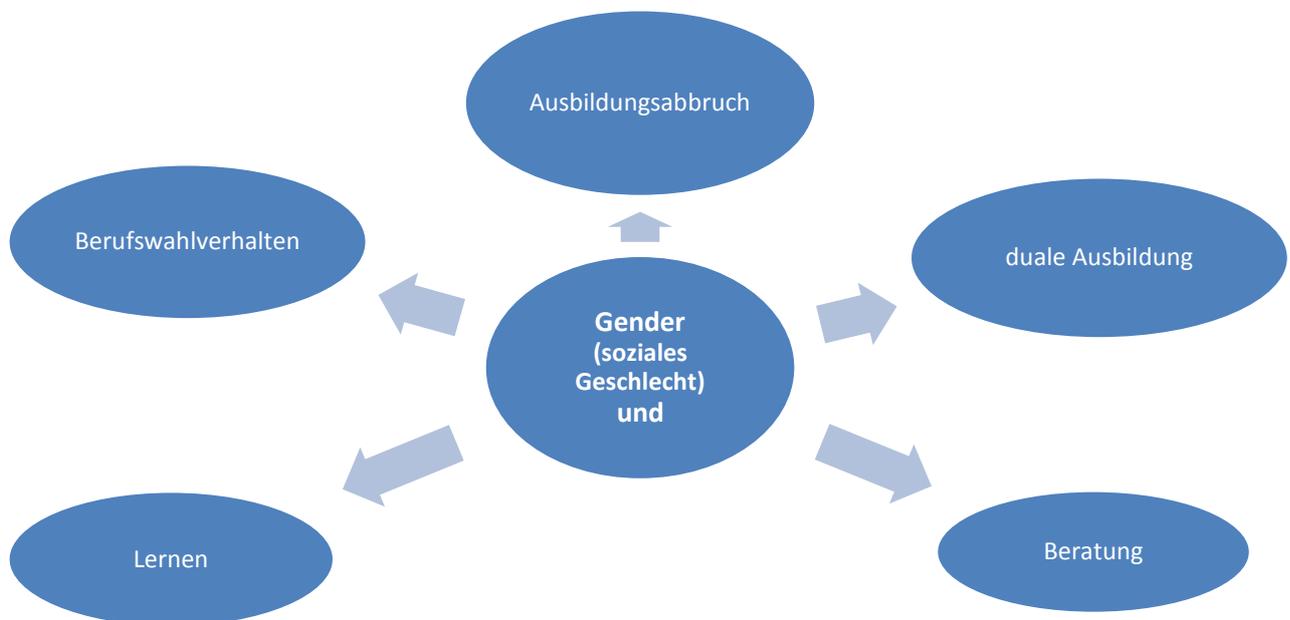
³ Richtlinie des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) zur Hessischen Qualifizierungsoffensive, Programme zur beruflichen Bildung; StAnz. Nr. 35 - 2015, S. 882-893



Arbeitsmarkt zu verringern und die Teilhabe an zukunftsorientierten Berufen zu steigern.“

4. Welche besonderen Lebensumstände von potentiellen Ausbildungsabbrechern sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?

In diesem Kapitel wollen wir einige besondere Lebensumstände von Ausbildungsabbrechern 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 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.⁴

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 Kommunikations-

⁴ Bühler-Niederberger, Prof. Dr. Doris; König, Alexandra: Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Azubis im Handwerk, Wuppertal 2006 (im Folgenden: Konfliktverhalten, 2006)



strukturen 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.⁵ 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 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 Dienstleistungsbereich (der eher weiblich dominiert ist) gestiegen ist, hat sich der Anteil der jungen Frauen im dualen Ausbildungssystem seit den 80er Jahren kaum verändert.⁶

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.⁷

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.⁸

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-10.⁹ Bei weiblichen Migrantinnen verengt sich die Auswahl noch einmal.¹⁰

⁵ Konfliktverhalten, 2006

⁶ Hessisches Statistisches Landesamt: Landesdaten zur beruflichen Bildung, Wiesbaden, 2014; diverse Datenübersichten; (Fundstelle www.statistik-hessen.de)

⁷ Pimminger, Irene: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin, 2012; (im Folgenden: Pimminger, Übergang, 2012)

⁸ Pimminger, Übergang, 2012

⁹ Statistisches Landesamt Hessen: die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberuf, Wiesbaden 2015;

¹⁰ Ahrens, Petra: Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten, Berlin 2011;



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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.

Im Rahmen des Programms „QuABB“ ist zu klären, welche Unterstützung junge Frauen und Männer benötigen, die ihren Beruf jenseits tradierter Rollenvorstellungen wählen, damit Ausbildungsabbrüche, die ihre Ursache in den daraus entstehenden Spannungen haben, vermieden werden können.

Geschlechtsspezifische Aspekte zum „Lernen“

Grundsätzlich ist fraglich, ob Frauen und Mädchen anders lernen als Männer und Jungen. Die unterschiedlichen Leistungsstände von Mädchen und Jungen in den Pisa-Studien¹¹ lassen vermuten, dass es Unterschiede im Lernverhalten sowie in den präferierten und damit leistungsstarken Themen gibt.

Geschlechtsunterschiede sollten in der Aufbereitung und Präsentation von Themen, kurz in der Didaktik, berücksichtigt werden. Weitere geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich in Kommunikation¹², Gruppenverhalten und Durchsetzung eigener Beiträge und Ansichten feststellen.

Das Ignorieren dieser Geschlechtsunterschiede impliziert die Gefahr des „Doing Gender“ – also des Reproduzierens der vorhandenen Geschlechtszuschreibungen und der damit einhergehenden Benachteiligungen.

Eine gendersensibel Didaktik hingegen 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 subsumiert¹³. Eine mögliche Aufgabe im Rahmen Ihres ESF-Vorhabens könnte die Entwicklung der entsprechenden Kompetenz des Beratungs- oder Lehrpersonals sein, sofern sie noch nicht vorhanden ist.

Weitere didaktische Stellschrauben liegen in der geschlechtsspezifischen Perspektive in der Darstellung der Sachverhalte und im Zugang zu den aufzubereitenden Themen und Lebens-

¹¹ OECD: Pisa 2009 Results: Learning Trends: Changes in Students Performance since 2000 (Volume V), 2010

¹² Heilmann, Christa: Sprache und Sprechen zwischen den Geschlechtern: Konfliktverhindernd? Konfliktproduzierend? Konfliktlösend?, Berlin, 2002 (Vortrag auf einer Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung)

¹³ GbQ: Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung, 2008



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



realitäten. Auch eine geschlechtergerechte Sprache ist eine Grundvoraussetzung für eine gendersensible Didaktik.¹⁴

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.

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. Für das Programm QuABB wurde dies im Punkt „Ausbildungsabbruch“ im Wesentlichen angerissen.

Ein weiterer Parameter liegt in der Genderkompetenz des Beratenden. Hier ist insbesondere ein geschlechterreflektierendes Verhalten sowie eine antidiskriminierende Kommunikation Bestandteil.

5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?

In Kapitel 4 haben Sie detaillierte Informationen und Anregungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Mädchen und Jungen in konfliktbehafteten Ausbildungsverhältnissen erhalten. Was bedeutet das nun für Ihren Projektantrag?

Im Folgenden haben wir Ihnen eine Checkliste zusammengestellt, die Sie bei der Antragstellung für das Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB)“ 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?
- 2. Beschreiben Sie Ihre Zielgruppe, die Ihr Vorhaben anspricht, möglichst gendersensibel. Mögliche Hinweise zu Geschlechtsunterschieden finden Sie im vorhergehenden Kapitel.
- 3. Wie schlagen sich diese Unterschiede in Ihrer Projektplanung nieder?

¹⁴ Gesellschaft für berufliche Qualifizierung (GbQ): Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung, Wiesbaden, 2008

¹⁵ GbQ: ebenda



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

- ↳ Wie wirken sich die geplanten Aktivitäten auf die betroffenen jungen Frauen, wie auf die betroffenen jungen Männer aus?
- ↳ Welche Lösungsstrategien sehen Sie im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Ursachen eines Ausbildungsabbruches?
- ↳ Tragen Sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von jungen Frauen und Männern auch bei der personellen Planung Ihres Projektteams Rechnung?
- ↳ Verfügen Sie in Ihrem Beratungspersonal 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 Bildung und Forschung, Bildungsforschung Band 23 :
Bildungs-miss-erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen/ männlichen Jugendlichen (2008)

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:
Spielt das Geschlecht eine Rolle? - Erziehungsverhalten männlicher und weiblicher Fachkräfte in Kindertagesstätten - Kurzfassung der Ergebnisse der Tandem-Studie (2015)

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

Deutsches Jugendinstitut e.V. - Arbeitsstelle Kinder- und Jugendpolitik:
Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums. München (2009)



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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>

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)

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.