

HESSEN



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gleichstellung von Frauen und Männern

Leitfaden zur Antragstellung im Programm

„Bildungskoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“



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 „Bildungskoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ anvisiert?	4
4. Welche besonderen Lebensumstände von Beschäftigten mit abschlussbezogenem Nachqualifizierungsbedarf 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?	10
7. Weiterführende Literatur - Anregungen	10



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

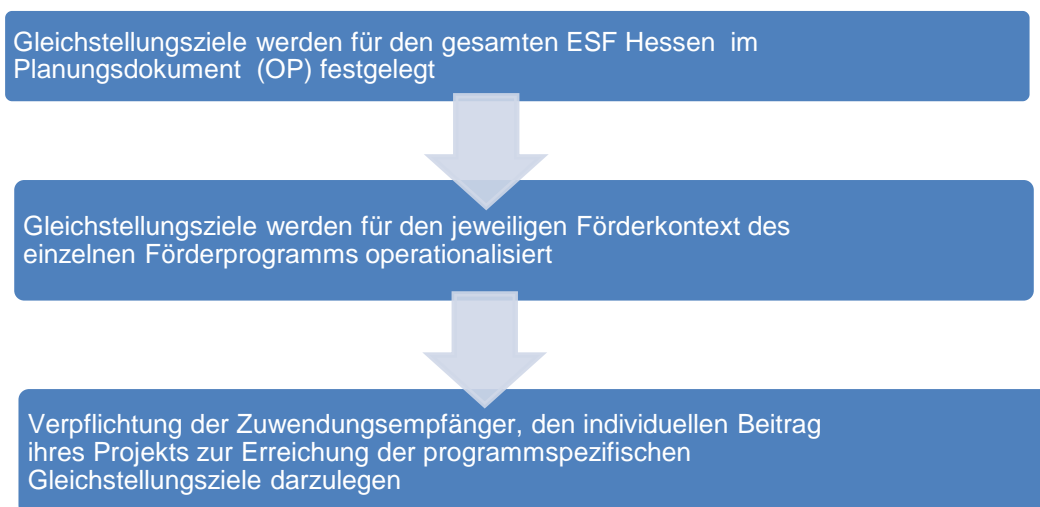
Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als Antragstellende im Programm „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ des Europäischen Sozialfonds in Hessen (im Folgenden: ESF Hessen), mit Ihrem Antrag und Ihrem Projekt den Anforderungen im Rahmen der Gleichstellungsziele des ESF Hessen 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 „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ 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 „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ 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



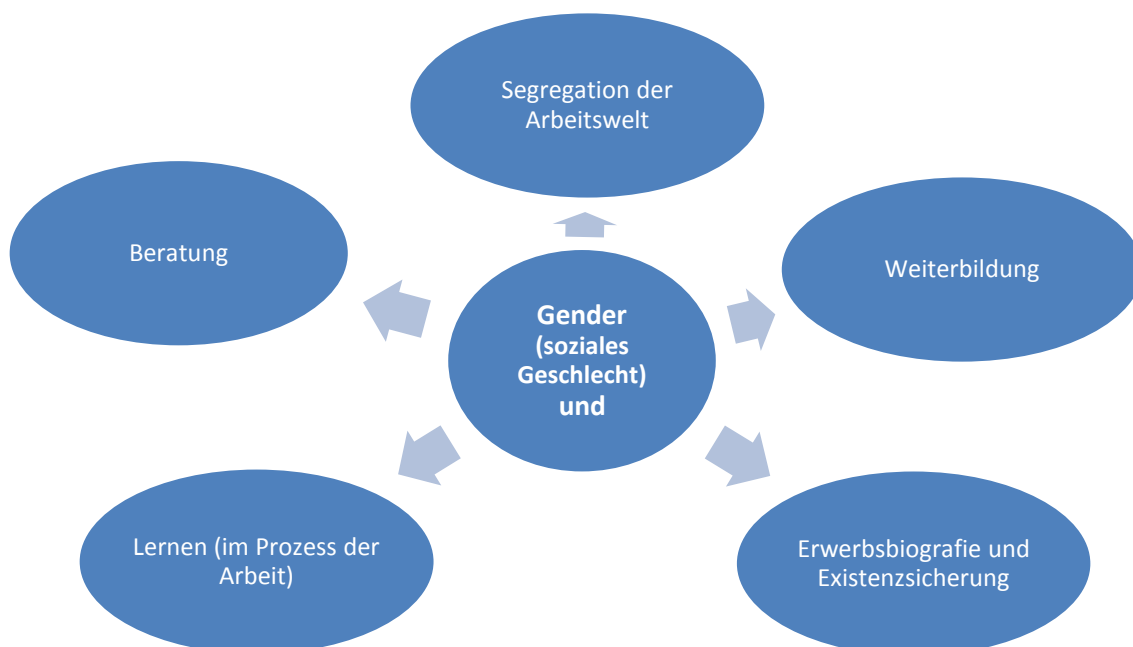
Arbeitsmarkt zu verringern und die Teilhabe an zukunftsorientierten Berufen zu steigern.“

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

„Die Beratungstätigkeit von Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen muss das horizontale Prinzip der Gleichstellung von Männern und Frauen durch Orientierung an der erhöhten Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und der Ausweitung des Berufs- und Beschäftigungsspektrums von Frauen berücksichtigen.“

4. Welche besonderen Lebensumstände von Beschäftigten mit abschlussbezogenem Nachqualifizierungsbedarf sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?

In diesem Kapitel wollen wir einige besondere Lebensumstände von Beschäftigten mit abschlussorientiertem Nachqualifizierungsbedarf im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern anschauen. Einige dieser Themenfelder weisen eine deutlich weibliche oder deutlich männliche Dimension auf:



⁴ Richtlinie des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) zur Hessischen Qualifizierungsoffensive, Programme zur beruflichen Bildung; StAnz. Nr. 35 - 2015, S. 887



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

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 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 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

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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Arbeitsplätze, die einen Aufstieg ermöglichen, so dass eine Aufstiegsqualifizierung seltener angestrebt und umgesetzt wird.⁸

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.⁹ Dies ist umso auffälliger, da die Beteiligung dieser Gruppe an privat initiiertem Weiterbildung etwa der von Männern entspricht.¹⁰

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „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 Jahre 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 auf Angehörige angewiesen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes.¹¹

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%.¹² 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

⁸ Deutscher Bildungsrat: 3. Bildungsbericht 2010; Weiterbildung und Lernen im Er-wachsenenalter, Bielefeld, 2011 (im Folgenden : 3. Bildungsbericht, 2011)

⁹ Institut für Arbeitsökonomie der Leibniz Universität: Erziehungsurlaub verringert Weiterbildungschancen, Hannover 2010

¹⁰ 3. Bildungsbericht, 2011

¹¹ Pimminger, Irene: Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, Berlin 2012 (im Folgenden: Pimminger, Existenzsicherung, 2012)

¹² WSI Report: Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern, Düsseldorf 2015



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



diese Phase zwischen 30 und 45 Jahren die Haupterwerbsphase, in der Karriere und Einkommenssteigerungen realisiert werden.

Ferner ist festzustellen, dass eine geringfügige Beschäftigung nur selten die erhoffte Brückenfunktion in eine anschließende Vollbeschäftigung bis zum Rentenantritt darstellt.¹³

Geschlechtsspezifische Aspekte zu einer „gendersensiblen Beratung“

Müssen Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise beraten werden? Obwohl bei Beratungsangeboten grundsätzlich das Individuum mit seinen spezifischen Bedürfnissen und Voraussetzungen im Vordergrund steht, können 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 Öffnungs- oder Servicezeiten (z.B. im Hinblick auf Menschen mit Betreuungsaufgaben), die Strukturierung in aufsuchende oder stationäre Angebote, Lage einer Beratungsstelle (Erreichbarkeit), Werbung und Bekanntmachung des Angebotes usw.¹⁴

Im Mittelpunkt steht natürlich die Geschlechterperspektive im zu beratenden Inhalt. Für das Programm „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ heißt das zum einen, dass beschäftigte Frauen und Männer z.B. im Hinblick auf einen Berufsabschluss oder auf ihre Weiterbildungsbereitschaft unterschiedlichen Perspektiven haben. Zum anderen ist es Aufgabe, bei den kleinen und mittleren Unternehmen benachteiligende Qualifizierungspraktiken zu erkennen und in der Beratung Maßnahmen zur Gegensteuerung anzustreben.

Eine weitere Stellschraube liegt in der Genderkompetenz des Beratenden. Hier ist insbesondere ein geschlechterreflektierendes Verhalten sowie eine antidiskriminierende Kommunikation Bestandteil.

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-Studien¹⁵ lassen vermuten, dass es Unterschiede im Lernverhalten sowie in den präferierten und damit leistungsstarken Themen gibt.

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

¹³ Pimminger, Existenzsicherung, 2012

¹⁴ 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)

¹⁵ OECD: Pisa 2009 Results: Learning Trends: Changes in Students Performance since 2000 (Volume V), 2010



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Kommunikation¹⁶, 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 subsumiert¹⁷. 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 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.¹⁸

5. Welche Angaben werden im Projektantrag erwartet?

In Kapitel 4 haben Sie detaillierte Informationen und Anregungen im Hinblick auf die Gleichstellung von geringqualifizierten 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 „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ 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 Erhöhung der Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung?
- 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?
- 4. Wie sensibilisieren Sie kleine und mittlere Unternehmen im Hinblick auf die gleiche Wahrnehmung der Weiterbildungsbedürfnisse beider Geschlechter und jenseits tradierter Rollenvorstellungen?

¹⁶ Heilmann, Christa: Sprache und Sprechen zwischen den Geschlechtern: Konfliktverhindernd? Konfliktproduzierend? Konfliktlösend?, Berlin, 2002 (Vortrag auf einer Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung)

¹⁷ GbQ, Wiesbaden, 2008

¹⁸ GbQ, Wiesbaden, 2008



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



- ↳ Wie wirken sich die geplanten Aktivitäten auf die betroffenen Frauen, wie auf die betroffenen Männer aus?
- ↳ Wie gestalten Sie Ihr Beratungsangebot 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 Projekts, sondern auch Ihre Bemühungen, Erfolge oder Schwierigkeiten in der Umsetzung des gleichstellungspolitischen Teilzieles Ihres Projekts 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)

Busch, Anne.

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

Frey, Regina:

Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung, Berlin, 2011

Gesellschaft für berufliche Qualifizierung (GbQ):

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

Herrmann, Jeremia:

Arbeitsmarktsegregation. In: Gender Glossar / Gender Glossary, 2014 Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>

Kaschuba, Dr. Gerrit:

Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung, Berlin 2006

Pimminger, Irene:

Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, Berlin 2012



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.