

HESSEN



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gleichstellung von Frauen und Männern

Leitfaden zur Antragstellung im Programm
„Nachwuchsgewinnung“



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 „Nachwuchsgewinnung“ anvisiert?	4
4. Welche besonderen Lebensumstände von in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentierten Personen 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?	8
7. Weiterführende Literatur - Anregungen	9



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

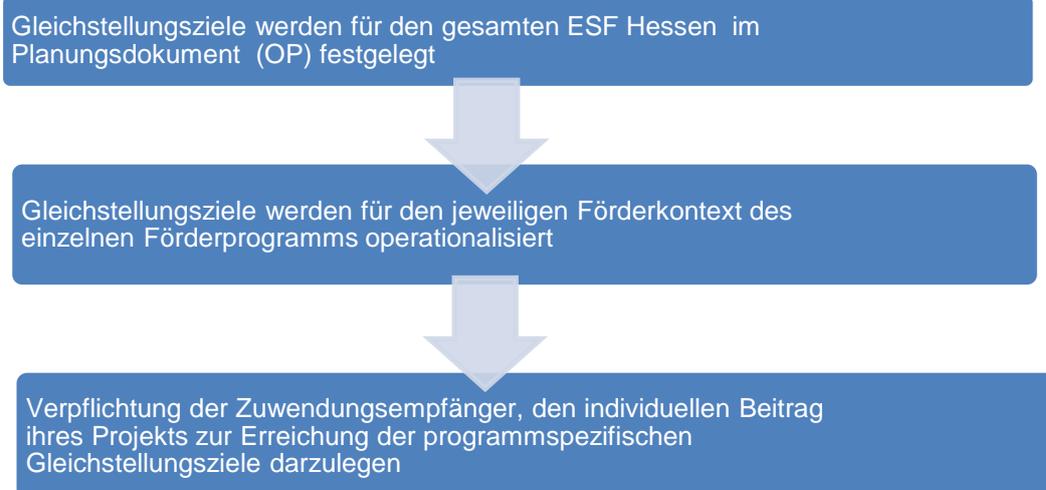
Der vorliegende Leitfaden unterstützt Sie als Antragstellende im Programm „Nachwuchsgewinnung“ des Europäischen Sozialfonds in Hessen (im Folgenden: ESF Hessen), mit Ihrem Antrag und Ihrem Projekt den Anforderungen im Rahmen der Gleichstellungsziele des ESF Hessen gerecht zu werden.

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

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

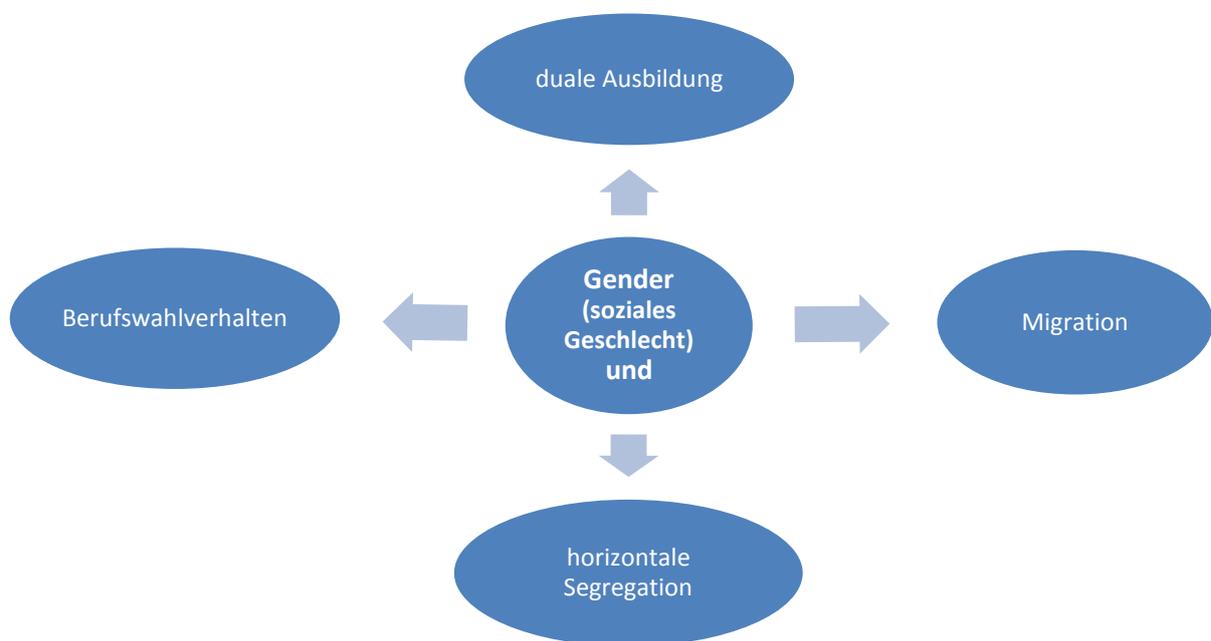


Dieser Arbeitsauftrag richtet sich an alle Projektträger der im Förderbereich A genannten Förderprogramme des ESF. Die speziellen Ausführungen zu „Nachwuchsgewinnung“ sehen darüber hinaus vor⁴:

„Damit soll insbesondere das Qualifizierungs- und Ausbildungspotenzial von Personen besser erschlossen werden, die in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentiert sind: Jugendliche aus Haupt- und Realschulen, mit Migrationshintergrund und junge Frauen in gewerblich-technischer und naturwissenschaftlicher Ausbildung. Beide Geschlechter sollen für zukunftsfähige Berufe interessiert werden.“

4. Welche besonderen Lebensumstände von in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentierten Personen sind im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant?

In diesem Kapitel wollen wir einige besondere Lebensumstände von Personen, die bislang in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentiert sind, im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern anschauen. Insbesondere die folgenden 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. 884



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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

Junge Männer konnten insgesamt 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.⁶

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.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 Beruf 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 werden nicht ausgewählt.

Fatal 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 „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

⁵ Hessisches Statistisches Landesamt: Landesdaten zur beruflichen Bildung, Wiesbaden, 2014; diverse Datenübersichten; (Fundstelle www.statistik-hessen.de)

⁶ Pimminger, Irene: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin, 2012; (im Folgenden: Pimminger, Übergang, 2012)

⁷ Pimminger, Übergang, 2012

⁸ Statistisches Landesamt Hessen: die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, Wiesbaden 2015; (Fundstelle www.statistik-hessen.de)

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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus verengt sich ihre Berufswahl noch einmal deutlich.¹⁰

Insgesamt findet man nicht deutsche Auszubildende überwiegend in der Gastronomie und in den Ausbildungsberufen aus dem Bereich der Körperpflege. Unter den fünf beliebtesten Ausbildungsberufen der nicht deutschen Jugendlichen befindet sich keiner aus dem Bereich der Fertigung.¹¹

Bei der Wahl eines Ausbildungsberufes wirkt der erreichte Schulabschluss selektiv auf die Bandbreite der Ausbildungsberufe. Die Verengung der Ausbildungsberufe auf wenige Branchen lässt sich damit bei nicht deutschen Jugendlichen jedoch nur teilweise erklären. Immerhin erreichen mehr als 40 % der nicht deutschen Jugendlichen einen Realschulabschluss, bei den nicht deutschen Mädchen sind es sogar 44%.¹²

Migration wird insbesondere mit weiteren Benachteiligungen eine deutliche Erschwernis zur Orientierung auf eine Ausbildung oder eine Tätigkeit.

Geschlechtsspezifische Aspekte zur „horizontalen Segregation“

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 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.¹³ Nach neueren Auffassungen¹⁴ 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.¹⁵

¹⁰ Schedding-Kleis, Ulrike: Bericht iABE Übergangssystem 2012, Wiesbaden 2013

¹¹ Neuverträge in der dualen Ausbildung 2013 in: Staat und Wirtschaft in Hessen, Heft 10/11 (2014)

¹² Hessisches Statistisches Landesamt: Schulentlassene aus allgemeinbildenden Schulen

¹³ Wetterer, Angelika: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "gender at work" in: Theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz, 2002

¹⁴ Gottschall, Karin: Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Handbuch Arbeitssoziologie (S. 671–698). Wiesbaden, 2010

¹⁵ Busch, Anne. Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden, 2013



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 vor der Berufswahl erhalten. Was bedeutet das nun für Ihren Projektantrag?

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

- ↳ 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?
- ↳ Wie sensibilisieren Sie hessische Schüler und Schülerinnen für eine Berufswahl jenseits tradierter Rollenvorstellungen?
- ↳ 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 betroffenen Frauen, wie auf die betroffenen Männer aus?
- ↳ 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 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 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:

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

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)

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

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

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend:

Ausbildungsreport 2014 - Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der
Ausbildung. Kap. 3, S. 46 – 51 (2015)

Pimminger, Irene:

Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, Berlin 2012

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.