

Wir fördern Arbeit



Landesprogramm Arbeit: Gefördert durch
die Europäische Union, Europäischer Sozialfonds (ESF),
und das Land Schleswig-Holstein



Schleswig-Holstein
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und
Technologie



Leitfaden

Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung
im Landesprogramm Arbeit

Förderperiode 2014 – 2020

Stand März 2016

Erstellung



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Walkerdamm 1

24103 Kiel

Inhalt

1. Das Landesprogramm Arbeit 2014 – 2020 – Eine Einführung
 - 1.1 Die Prioritätsachsen
 - 1.2 Querschnittsziele
2. Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung –
Konzepte und Handlungsorientierung
 - 2.1 Gender Mainstreaming
 - 2.2 Antidiskriminierung
 - 2.3 Methoden zur Planung, Umsetzung und Evaluierung in
Projektkonzepten
3. Arbeitshilfen für Projektverantwortliche im Landesprogramm Arbeit
zur Umsetzung dieser Querschnittsziele
 - 3.1 Die Vier-Schritte-Methode
 - 3.2 Beispiele zu einzelnen Aktionen des Landesprogramms Arbeit SH
4. Quellenangaben
 - 4.1 Literatur
 - 4.2 Verwendete Links
5. Der Europäische Sozialfonds

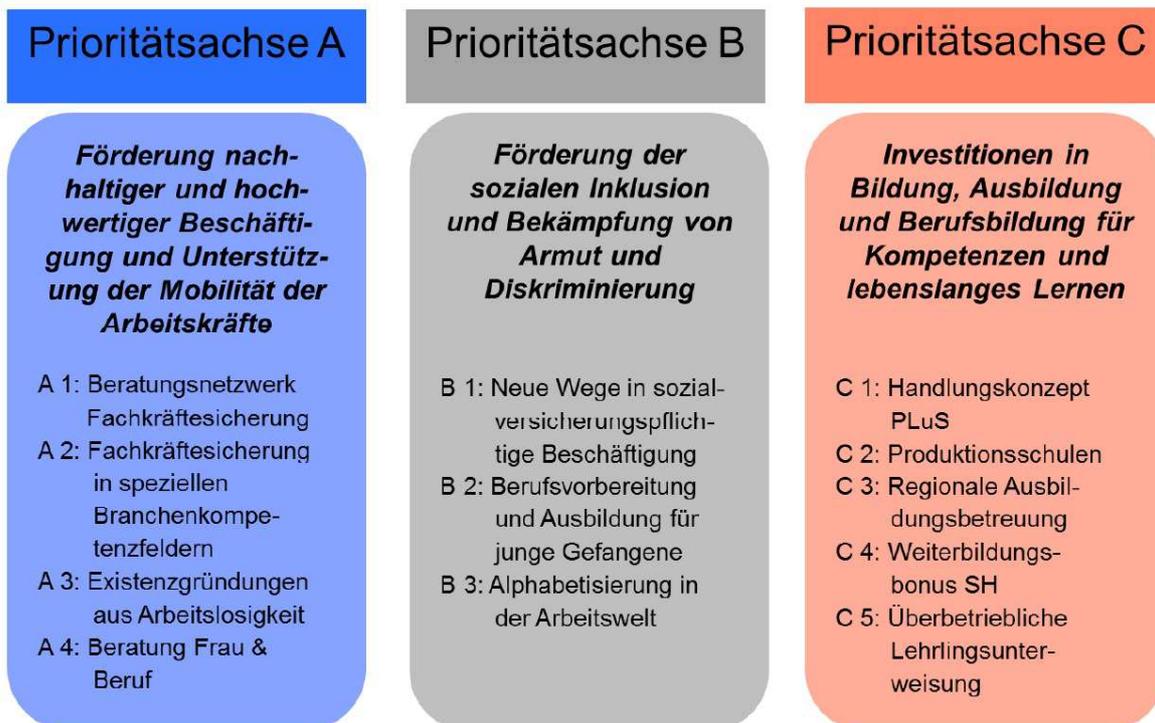
1. Das Landesprogramm Arbeit 2014 – 2020 - Eine Einführung

Im Rahmen des Ziels Investition in Wachstum und Beschäftigung verfolgt das Landesprogramm auf der übergeordneten Agenda die Fachkräftesicherung und -gewinnung in Schleswig-Holstein. Die Maßnahmen fördern in erster Linie folgende Zielgruppen:

- die Integration von Menschen, die es besonders schwer haben, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen - Erwerbslose und Nichterwerbstätige;
- die Entfaltung der Potenziale junger Menschen, insbesondere Auszubildende und Schülerinnen und Schüler;
- Schleswig-Holsteinische Betriebe und deren Beschäftigte;
- Existenzgründerinnen und -gründer.

1.1 Die Prioritätsachsen

Die Konzentration auf drei Schwerpunkte gliedert die einzelnen Aktionen in Prioritätsachsen¹.



¹ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein 2014, Seite 4

In Kapitel 3 werden wir diese Schwerpunkte mit den jeweiligen Unterteilungen differenziert aufgreifen und Brücken zur Umsetzung bei der Planung, Praxis und Berichterstellung der Projekte skizzieren.

1.2 Querschnittsziele

Das Landesprogramm wird durch die Systematik der EU-Kohäsionspolitik, in die der ESF eingebunden ist, durch drei Querschnittsziele ergänzt:

- Gleichstellung der Geschlechter,
- Antidiskriminierung,
- Ökologische Nachhaltigkeit.

Diese besitzen dadurch einen besonderen Charakter, dass sie auf mehreren ESF-Ebenen benannt und ausformuliert werden. Beginnend bei der originären Spitze der ESF-Zielhierarchie, der Strategie Europa 2020, werden in integrierten und beschäftigungspolitischen Leitlinien, die dann in ESF-relevante Verordnungen münden, Querschnittsziele festgehalten.

Durch die Definition der Querschnittsziele soll sichergestellt werden, dass jedes geförderte Projekt zur Erfüllung der übergeordneten Unionsstrategie beiträgt. Flankierend und gewissermaßen zusätzlich zu Europa 2020 gibt daher ein umfassender Anforderungskatalog für die Programme der EU-Mitgliedstaaten darüber Auskunft, auf welche Weise die Querschnittsziele Berücksichtigung finden sollen.

So haben Projekte die Vorgabe, eine Doppelstrategie umzusetzen. Es existiert die Anforderung, sowohl direkte spezifische Beiträge zur Implementierung der Querschnittsziele zu benennen als auch ein Mindestmaß an Aktivitäten zu planen, die den integrierenden Ansatz möglichst in jeder einzelnen Projektphase im Blick haben. Projektziele dürfen diesem Mainstreaming keinesfalls zuwider laufen.

Im Rahmen der Fördergrundsätze des Landesprogramms Arbeit wurde durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie festgelegt, dass die Gewährleistung der spezifischen Projektbeiträge zur Erreichung der Querschnittsziele elementare Fördervoraussetzung und somit bei Antragstellung darzulegen und konzeptionell zu begründen ist².

² Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein 2014, Seite 7

2. Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung - Konzepte und Handlungsorientierung

Die EU setzt in ihrer Antidiskriminierungspolitik auf horizontale Gender Mainstreaming- und Diversitystrategien. Diese sind auf den Abbau struktureller Diskriminierung und Benachteiligungen in allen gesellschaftlichen Bereichen, speziell in der Arbeitswelt, in Organisationen und Institutionen, ausgerichtet.

Im Folgenden werden wir Grundzüge dieser Konzepte erläutern und darauf aufbauend in Kapitel 3 umsetzungsorientierte Instrumente in Form von Arbeitshilfen für Projektverantwortliche im Landesprogramm Arbeit entwickeln.

2.1 Gender Mainstreaming

Als Strategie hat Gender Mainstreaming zum Ziel, bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Gesellschaft nachhaltig zu verändern. Im Zuge der Vorgaben der ESF-Programmstruktur sollen Aktivitäten den Fokus insbesondere auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten der Chancen auf dem Arbeitsmarkt legen. Förderangebote und Finanzierungsinstrumente der Europäischen Union verankern infolgedessen das Querschnittsziel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Für die Fortführung und weitere Implementierung des Gender Mainstreaming wurden auf EU-Ebene in der ESF-Förderperiode 2014 – 2020 sechs politische Gleichstellungsziele formuliert³:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Männern und Frauen,
- gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit,
- Gleichstellung in Entscheidungsprozessen,
- Schutz und Würde der Unversehrtheit,
- Gleichstellung in der Außenpolitik Querschnittsfragen (Geschlechterrollen, Rechtslage, Governance).

Dabei verfolgt das Instrument Gender Mainstreaming eine doppelte Zielsetzung, das sowohl die strukturelle Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich der Rechte, Pflichten und Chancen als auch die Anerkennung der Gleichwertigkeit und Pluralität männlicher und weiblicher Lebensmuster und Potenziale festschreibt.

Für die Anwendung von Prozessmodellen des Gender Mainstreamings sind die Ebenen zu unterscheiden:

- das Operationelle ESF Programm des Landes Schleswig-Holstein, das Landesprogramm Arbeit und
- die im Landesprogramm Arbeit bewilligten Projekte.

Im Weiteren beziehen wir uns auf die Ebene der Projektarbeit der einzelnen Aktionen.

³ Vgl. <http://www.esf-gleichstellung.de/ziele1.html>

In einschlägigen Leitfäden wird zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses die Anwendung verschiedener Instrumente empfohlen.

Wir nennen an dieser Stelle vier der gängigsten Instrumente⁴:

- Die Gender Mainstreaming-Instrumentenbox

Die Instrumentenbox beinhaltet zum einen Werkzeuge, die den IST-Zustand beschreiben, wie genderdifferenzierte Statistiken, Datenerhebungen, Genderreports und Checklisten. Darüber hinaus sind zur institutionellen Verankerung Leitlinien vorgesehen (wie beispielsweise die der Bundesministerien, kommunalen Pilotprojekte, Stellungnahmen von sozialen und politischen Organisationen, Gutachten von Forschungsinstitutionen, Positionspapiere des Frauen- und Gleichstellungsausschusses des Deutschen Städtetages). Des Weiteren werden Instrumente zur Sensibilisierung, Qualifizierung und Unterstützung genannt: Gendertrainings, Informationsveranstaltungen, themenspezifische Broschüren und Leitfäden, Praxis-Handbücher, Arbeitshilfen, genderorientiertes Coaching sowie betriebliche Genderprojekte.

- Die 3-R-Methode

Mit Hilfe der Methode lassen sich zur Analyse der Ausgangssituation Unterschiede bei den Zielgruppen und Ursachen für mangelnde Gleichstellung relativ einfach erfassen.

Repräsentation ermittelt, wie groß der Anteil von betroffenen Frauen und Männern ist, die an einer geplanten Maßnahme beteiligt oder von ihr betroffen sind. **Ressourcen** untersucht die Verteilung von zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen, wie etwa Geld, Zeit, Raum. **Realität** identifiziert die Ursachen für die Ungleichheiten unter den Geschlechtern und reflektiert Möglichkeiten der Veränderung.

- Gender Mainstreaming-Checklisten

Projektbezogene Fragenkataloge können für das jeweilige Fördervorhaben zielgruppen- und/oder regionalspezifisch entwickelt werden und sollten Prüffragen zur Reflexion des Chancengleichheitsbedarfs auf der Umsetzungsebene des Projektes enthalten.

- Die Gender-Relevanz-Prüfung

Die Entwicklung und Erstellung von Arbeitshilfen in Kapitel 3 wird sich - bezogen auf beide hier thematisierten Querschnittsziele - an der Relevanz-Prüfung orientieren. Diese Vier-Schritte-Methode soll unter 3.1 ausführlicher erläutert werden.

⁴ Vgl. Welpke 2010, Seite 25ff

2.2 Antidiskriminierung

Diskriminierung beschreibt die Benachteiligung eines Menschen aufgrund eines oder mehrerer schützenswerter Merkmale ohne eine sachliche Rechtfertigung. Im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) werden als schützenswerte Merkmale rassistische Zuschreibungen und/oder ethnische Herkunft, das Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie die sexuelle Identität genannt. Diese sind im Diversity-Konzept als zentrale Strukturkategorien, die sogenannten „Big 6“, definiert worden. Diversity steht für Diversität und Vielfältigkeit und ist als moderner Gegenbegriff zu Diskriminierung zu verstehen, um antidiskriminierende Maßnahmen argumentativ zu bündeln. Neben der Prämisse, gesellschaftliche Vielfalt positiv wahrzunehmen und damit einen bewussten Umgang mit Verschiedenheit und entsprechender Wertschätzung dieser Potenziale voranzustellen, bildet der Abbau von Diskriminierung ein zentrales Ziel des Konzeptes von „Diversity Politics“, das im betrieblichen Zusammenhang mit „Diversity Management“ titulierte wird.

In der persönlichen Erfahrung diskriminierter Menschen äußert sich die Benachteiligung als konkrete Ausgrenzung, Beleidigung oder Verletzung, die auf einem oder auch mehreren Persönlichkeitsmerkmalen basiert und bei der betroffenen Person das Gefühl weckt, zurückgesetzt und weniger wert zu sein⁵. Es gilt sowohl individuell als auch gesellschaftlich und politisch, diskriminierendes Verhalten als solches bewusst zu identifizieren und zu benennen, die Ungerechtigkeit und Benachteiligung aufzudecken und daraus Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung zu entwickeln.

Benachteiligungen als Resultat von Diskriminierung gegenüber einer Person oder Personengruppen kann verschiedene Formen annehmen. Gemeinsames Merkmal ist dabei immer die ungünstigere Behandlung. Das kann einerseits bedeuten, dass Gleiches ungleich behandelt wird – beispielsweise Frauen schlechter als Männer –, andererseits aber auch die gleiche Behandlung von Menschen mit ungleichen Voraussetzungen. Einige Benachteiligungen sind unmittelbar und setzen direkt am Merkmal der Diskriminierung an – ein Beispiel hierfür sind Stellenausschreibungen mit Altersgrenzen. Mittelbare Benachteiligungen werden dagegen scheinbar nicht an bestimmte Merkmale geknüpft. Beispielsweise werden Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen schlechter bezahlt als Vollzeitarbeit – das gilt unabhängig bestimmter Merkmale, die Diskriminierung nach sich ziehen. De facto werden Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung aber weitaus häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt, weshalb Frauen durch diese gängige, vormals merkmalsneutrale Praxis diskriminiert werden.⁶

Diskriminierungen finden auf individueller, institutioneller sowie auf gesellschaftlicher Ebene statt und betreffen grundlegende Lebensbereiche von Menschen:

- Arbeit - Zugang zu Erwerbsarbeit, Aus- und Weiterbildung, Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit;

⁵ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015

⁶ Vgl. dito

- Bildung – Zugang zu Bildung, Bildungschancen und Bildungswegen;
- Sozialschutz – Versicherung, soziale Absicherung;
- Güter und Dienstleistungen.

3. Arbeitshilfen für Projektverantwortliche im Landesprogramm Arbeit zur Umsetzung dieser Querschnittsziele

3.1 Die Vier-Schritte-Methode⁷

Als eine Vorgehensweise zur Prozessgestaltung wurde die Vier-Schritte-Methode speziell für Projektumsetzungen im Bereich des ESF entwickelt. Die vorgegebene Struktur mit Leitfragen unterstützt ein systematisches und transparentes Vorgehen. Der Evaluierung kann sich in der Folge spiralförmig eine erneute Analyse anschließen, die bei neuen Planungen noch passgenauer Anwendung finden wird.

Schritt 1 – Die Analyse mit Fragen zur Ausgangssituation: Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestehen? Was sind die Ursachen dafür? Welche Einflussfaktoren bestehen im Projekt?

Schritt 2 – Ziele setzen mit der Frage: Welche gleichstellungspolitischen Zielsetzungen (Leitziele, Teilziele) sollen erreicht werden?

Schritt 3 – Umsetzen und währenddessen untersuchen: Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen kann die Maßnahme haben? Tragen die geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei? Welche Maßnahmen werden ergriffen, damit Chancengleichheit hergestellt wird? Welche Kriterien sollen/können bei der Auswahl konkreter Interventionen helfen?

Schritt 4 – Evaluieren und sich leiten lassen von folgenden Fragen: Werden alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht differenziert und dokumentiert? Wurden die Ziele erreicht? Wie finden die Ergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung? Was kann noch verbessert werden?

3.2 Beispiele zu einzelnen Aktionen des Landesprogramms Arbeit SH

Dieser Leitfaden soll der Praxis Orientierung sowie Anregungen bei der Durchführung von Projekten der einzelnen Prioritätenachsen im Landesprogramm Arbeit geben. Einzelne Aktionen haben wir bei identischer oder ähnlicher Zielgruppenansprache zusammengefasst, so dass hier in Form jeweils einer Matrix Beispiele für die Projektakteure zur Steuerung von gleichstellungs- und antidiskriminierungspolitischen Zielen in den Bereichen der Arbeitsmarktförderung des Landes aufzeigt werden.

Die im Folgenden vorgestellten Arbeitsblätter sind als modellhafte Werkzeuge gedacht, die Diskriminierung und Ausgrenzungen bei der Projektentwicklung, Umsetzung und Auswertung thematisieren und auch entgegenwirken wollen. Zum Schluss fügen wir Leitfragen bei, die die Erstellung neuer Konzepte unter Berücksichtigung weiterer antidiskriminierender Aspekte unterstützen können.

⁷ Vgl. Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz 2016

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion A1 und Aktion A2 Beraternetzwerk Fachkräftesicherung, - spezielle Branchenkompetenzfelder	<p><u>Analyse:</u> Nur 7 % der Männer sind in Teilzeit beschäftigt – das heißt in dem Fall, mit einer Wochenarbeitszeit von unter 31 Stunden, ein Großteil der Männer ist in Vollzeit angestellt. Insbesondere in Familien mit betreuungsbedürftigen Kindern sind Mutter und Vater nicht gleichermaßen erwerbstätig. Den Männern kommt – zumindest temporär – die Aufgabe des Familienversorgers zu, was sich in hohem Arbeitsvolumen und geringer Beteiligung an Familienarbeit widerspiegelt. Hinzu kommt, und das gilt für Männer sowie für Frauen, dass oft Teilzeitbeschäftigung geringer entlohnt wird als Erwerbstätigkeit in Vollzeit.</p>	<p><u>Analyse:</u> Die Potenziale von Menschen mit Behinderungen werden auf dem Arbeitsmarkt auch in Zeiten gravierenden Fachkräftemangels in zahlreichen Branchen kaum genutzt. Nur etwas mehr als 47 % der Frauen und etwa 56 % der Männer mit Behinderung im Alter von 15 bis 64 Jahren sind auch erwerbstätig. Inklusion wird von vielen Unternehmen nach wie vor als große Herausforderung empfunden. Beschäftigungsbedingungen sind zu wenig an die Bedarfe von Menschen mit Handicaps zugeschnitten und Betriebe zeigen sich zu wenig flexibel, weshalb das Fachkräftepotenzial vieler gut ausgebildeter Menschen mit Beeinträchtigungen nur selten genutzt wird.</p>
	<p><u>Ziele:</u> Teilzeitbeschäftigung von Männern soll von Betrieben thematisiert und vermehrt angesprochen und als normales Beschäftigungsmodell wahrgenommen werden. Teilzeitarbeit sollte nicht mehr ausschließlich Frauen vorbehalten sein, sondern auch Männern als Option geboten werden, die aufgrund der höheren Beteiligung an Familienarbeit ebenso geschätzt wird wie Vollzeitbeschäftigung.</p> <p>Grundsätzlich sollten die Leitziele von Unternehmen gendergerecht und diskriminierungsfrei formuliert werden, um diese Themen auch nachhaltig im Betrieb zu sichern.</p>	<p><u>Ziele:</u> Projekte verfolgen insbesondere das Ziel der Sensibilisierung von Betrieben für die Bedarfe und die Potenziale als Fachkräfte von Menschen mit Handicaps. Dabei sollten sich Betriebe stets die Frage stellen, wie viele Menschen mit Behinderungen sie direkt oder indirekt erreichen, insbesondere bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion A1 und Aktion A2 Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung; - spezielle Branchenkompetenzfelder	<p><u>Umsetzung:</u> Zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung von Männern sind Beratungsangebote für diese, insbesondere für Väter, sowie für Betriebe notwendig, die über die Optionen und Vorteile der Beschäftigung in Teilzeit informieren und deren Wertschätzung und Gleichwertigkeit zu Vollzeitbeschäftigung implementieren. Fachkräfte sollten hinsichtlich gendergerechter Gesprächsführung, besonders in Hinblick auf Arbeitsmodelle und Personal, geschult werden. Zudem sollte Personalentwicklung gendergerechter und unabhängig vom Arbeitsvolumen gestaltet werden.</p>	<p><u>Umsetzung:</u> Erstens fördert die Nutzung von Gesprächsbausteinen die Gewinnung von Menschen mit Behinderungen als Fachkräfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stellenbeschreibungen nicht-diskriminierend gestalten, stattdessen auf die Beschäftigungsoption für Menschen deutlich hinweisen und genaue Tätigkeitsbeschreibungen geben; - bedarfsgerechte Unterstützung und Ansprechpersonen bieten, insbesondere in Ausbildung und Einarbeitung; - Aufklärung und Schulung der Mitarbeiter/-innen über Behinderung und Antidiskriminierung; - nicht-diskriminierende Sprachpraxis und Verhaltensweisen, - Ressourcenorientierung statt Defizitperspektive, - offene Kommunikation mit Mitarbeiter_innen mit Behinderungen über notwendige Unterstützung, aber keine Bevormundung. <p>Zweitens erleichtert ein Adressführer mit Kontaktdaten lokaler Firmen die Infrastruktur im Unternehmen sowie die baulichen Gegebenheiten an die Bedürfnisse von Menschen mit Handicaps bestmöglich sowie individuell anzupassen.</p>
	<p><u>Evaluation:</u> Durch intern und extern veröffentlichte Berichte kann geprüft werden, ob die Förderung von Männern in Teilzeitbeschäftigung erfolgreich verlaufen ist. Insbesondere Fallanalysen verdeutlichen, ob die Förderung männlicher Teilzeitarbeit gelungen ist und ob eine Abkehr der Wertigkeit in Abhängigkeit vom Arbeitsvolumen stattgefunden hat.</p>	<p><u>Evaluation:</u> Am Projektende wird der Erfolg der Umsetzung anhand von Projektindikatoren überprüft. Die Projektumsetzung wird dokumentiert und mit den Ergebnissen veröffentlicht.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion A3 Existenzgründung aus Nichterwerbstätigkeit	<p><u>Analyse:</u> Eine Gründung aus der Erwerbslosigkeit ist eine besondere Herausforderung für die Frauen und Männer, die als Absolventen einer Hochschule, Familienarbeiter/-innen wie „Hausfrauen/Hausmänner“, Pflegende von Angehörigen und aus Kinderbetreuungszeiten Kommende in dieser Statistik gezählt werden.</p> <p>Auf dem Arbeitsmarkt lassen sich neue Phänomene beobachten, in deren Mittelpunkt die stetige Zunahme von atypischen und prekären Beschäftigungen sowie der "erwerbstätigen Armen" steht. Die oben beschriebenen Gruppen sind prädestiniert dafür, unter Umständen eine solche Beschäftigung annehmen zu müssen.</p> <p>Ein Ausweg ist die Selbständigkeit, die schon frühzeitig vorbereitet sein muss. Zurzeit gibt es wenig qualifizierende und beratende Angebote, die den individuellen Lebenssituationen gerecht werden und die längere Abwesenheit aus der Arbeitswelt auffangen können.</p>	<p><u>Analyse:</u> Migranten und Migrantinnen mit ausländischer oder mit deutscher Staatsangehörigkeit gründen häufiger als der Durchschnitt der Menschen ohne ausländische Wurzeln ein eigenes Unternehmen, und sie gründen häufiger von Beginn an mit Beschäftigten. Die Zahl beruflich selbstständiger Migrantinnen hat in den letzten Jahren prozentual weit stärker zugenommen als die der Migranten und auch stärker als die der übrigen Frauen.</p> <p>Migrantinnen ohne Arbeitsplatz scheuen sich häufig, sich als „arbeitslos/erwerbslos“ zu bezeichnen, weshalb sie bei Nichterwerbstätigkeit einen weniger diskreditierenden Titel wählen, wie mithelfende Familienangehörige, Hausfrau oder eine andere Form der Nichterwerbstätigkeit.</p> <p>Migrantinnen haben mehr als andere Gründerinnen mit der Bürokratie, der psychischen Belastung und mit fehlenden kaufmännischen Kenntnissen in der Umsetzung ihrer Selbständigkeit zu kämpfen.</p> <p>Finanzierungen werden meist aus dem familiären Umfeld generiert.</p>
	<p><u>Ziele:</u> Diesen Personengruppen, die aus persönlichen Hindernissen und Gründen erwerbslos sind, werden individuelle Vorbereitungswege zur Selbständigkeit erschlossen. Es existiert eine höhere Akzeptanz für fließende Übergänge von Erwerbslosigkeit zu Teilzeit- und weiter zu Vollerwerbsgründungen.</p>	<p><u>Ziele:</u> Für Migrantinnen ist der Weg in die Selbständigkeit auch ein Pfad zu stärkerer Teilhabe und Integration. Dies ist dann der Fall, wenn sich Migrantinnen durch eine unternehmerische Tätigkeit aus einer Situation der Benachteiligung wie z.B. aus der Arbeitslosigkeit befreien und dadurch auf dem Arbeitsmarkt (re-)integrieren können.</p> <p>Hierfür ist den Frauen das entsprechende Rüstzeug mitzugeben. Der Mangel an Informationen über bestehende Förderinstrumentarien ist aufzuheben.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion A3 Existenzgründung aus Nichterwerbstätigkeit	<p><u>Umsetzung:</u> Die Beratungsstellen und Qualifizierungsträger entwickeln Formate, die der Personengruppe und ihrer Lebenssituation gerecht wird. Aktuelle Anforderungen an den Arbeitsmarkt sowie rechtliche Rahmenbedingungen und z. B. moderne Dienstleistungs- und Kundenorientierung werden thematisiert. Obwohl Frauen in der beschriebenen Personengruppe eindeutig den Hauptanteil stellen, wird der Anteil der Männer weiter ansteigen. Eine geschlechtergerechte Angebotsstruktur ist daher umzusetzen.</p>	<p><u>Umsetzung:</u> Die Angebote in den Beratungen und im Coaching sind verstärkt persönlich, fachlich und kulturoffen auf die speziellen Bedürfnisse der Migrantinnen auszurichten. Sie berücksichtigen daher die herkunftsspezifischen Ausgangsbedingungen, da Migrantinnen ihr Wissen und ihre kaufmännischen Kenntnisse aus anderen (teils landesspezifischen) Quellen beziehen. Es muss eine Vorbereitung auf die speziellen Hürden im Umgang mit Behörden, Banken, Geschäftspartnern oder Kunden erfolgen, damit der Markteintritt erleichtert wird. Eine Vernetzung mit anderen ethnischen Einrichtungen ist für die Durchdringung der Informationen über die Angebote notwendig.</p>
	<p><u>Evaluation:</u> In den Projekten weisen die Dokumentationen den Entwicklungsweg der Teilnehmenden aus. Die Umsetzung spezieller Angebotsstrukturen und Bewertungen von Teilnehmenden ist Grundlage einer Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen.</p>	<p><u>Evaluation:</u> In den Projekten sind die Akquiseaktivitäten ausgerichtet auf erwerbslose Migrantinnen und darauf, deren Erfolge mit Indikatoren zu dokumentieren. Eine rein quantitative Analyse von Gründungserfolgen kann sich kontraproduktiv auf eine intensive und nachhaltige Beratung auswirken, daher ist die Weiterentwicklung hinsichtlich der Kenntnisse und ggf. Erfahrungen festzuhalten.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion A4 Beratung Frau und Beruf	<p><u>Analyse:</u> Frauen arbeiten oft unter ihrem beruflichen Qualifikationsniveau. Nach einer Selbsteinschätzung, erhoben vom Statistischen Bundesamt im Jahr 2014, arbeiten 84 % der Frauen in einem qualifikationsentsprechenden Job. 14 % der erwerbstätigen Frauen fühlen sich für ihre derzeitige Erwerbstätigkeit überqualifiziert – deutlich öfter als Männer. Eine österreichische Studie zeigte, dass tatsächlich sogar 22 % der Frauen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten, bei Migrantinnen sind es 33 %. Das betrifft insbesondere höhere Bildungsniveaus. 57 % der Abiturientinnen und 35 % der Akademikerinnen finden keine qualifikationsentsprechende Beschäftigung. Eine Erhebung vergleichbarer Zahlen in Schleswig-Holstein würde in diesem Zusammenhang die Erreichung von ESF-Querschnittszielen verbessern.</p>	<p><u>Analyse:</u> Migrantinnen sind auf den Arbeitsmarkt die am schlechtesten gestellte Gruppe, wobei auch hier Unterschiede nach Alter und Herkunftsland bestehen. Nur 36,2 % der Migrantinnen verfügen über eine abgeschlossene akademische und/oder berufliche Ausbildung, während es bei deutschen Frauen 61,7 % sind. Am schlechtesten qualifiziert sind Frauen mit türkischem, italienischem und griechischem Migrationshintergrund. Das Bildungs- und Qualifikationsniveau von Migrantinnen steigt dabei mit jeder Generation, bleibt allerdings stets hinter dem der Männer und deutschen Frauen zurück. Migrantinnen sind deutlich häufiger im Niedriglohnsektor und in den geringfügigen Beschäftigungen vertreten, vor allem der Anteil weiblicher Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten ist verschwindend gering.</p>
	<p><u>Ziele:</u> Zielsetzung ist es, mehr Frauen dahingehend zu beraten, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation oder über ihrem Qualifikationsniveau vermittelt werden, damit das Qualifikationsniveau der Frauen insgesamt bestehen bleibt und nicht noch stärker absinkt. Frauen und Wiedereinsteigerinnen ohne Berufsausbildung sollen entsprechend ihrem schulischen Bildungsniveau eine Ausbildung aufnehmen.</p>	<p><u>Ziele:</u> Das Qualifikations- und Bildungsniveau von Migrantinnen soll erhöht werden. Wenn bundesweit der Anteil an Migrantinnen knapp 20 % beträgt, sollte der Anteil der Beratenen weit höher liegen, um der aufgezeigten Lücke entgegenzuarbeiten.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion A4 Beratung Frau und Beruf	<p><u>Umsetzung:</u> In der Beratung muss die unterqualifizierte Beschäftigung, insbesondere von gut ausgebildeten Frauen, thematisiert werden und die Frauen sollten dazu ermutigt werden, eine Beschäftigung mindestens entsprechend ihrer Qualifikation beziehungsweise ihres Bildungsniveaus zu wählen. Dazu gehört die Bewusstwerdung der eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Stärken.</p>	<p><u>Umsetzung:</u> Es gilt gezielt, Migrantinnen für die Beratungsangebote zu gewinnen. In der Beratung ist Wert auf die Erhebung der Qualifikationen zu legen, um so eine Voraussetzung für weitere Perspektivenentwicklung der Ratsuchenden zu gewährleisten. Zielgruppenspezifische und passgenaue Beratungsangebote für Migrantinnen erhöhen deren berufliches Selbstvertrauen und ihre Selbstwirksamkeit.</p>
	<p><u>Evaluation:</u> Zielerreichung und Umsetzung können durch die Prüfung der Vermittlung von Frauen in Arbeit verifiziert werden. Es wird vor allem dokumentiert und evaluiert, ob eine qualifikationsentsprechende Vermittlung oder eine Vermittlung über oder unter der Qualifikation stattgefunden hat.</p>	<p><u>Evaluation:</u> Die Beratungsstellen dokumentieren qualitativ jeweils ihre Beratungen und Ergebnisse. Insbesondere der prozentuale Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund wird erhoben sowie das jeweilige Qualifikationsniveau der aufgenommenen Erwerbsarbeit im Vergleich zu den formalen Kompetenzen der Ratsuchenden.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion B 1 Wege in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	<p><u>Analyse:</u> In keinem anderen europäischen Land sind Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern so groß wie in Deutschland. Frauen verdienen im Durchschnitt 22% weniger als Männer – bei gleicher Qualifikation und gleicher Position. In den unterschiedlichen Branchen ist das Gender Pay Gap unterschiedlich stark ausgeprägt: in freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen liegt es bei 33%, gefolgt von Banken und Versicherungen mit 29%, dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Handel sowie dem Bereich Information und Kommunikation mit 26 %. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, das eher als Frauendomäne gilt, liegen die Lohnunterschiede bei 25%. Lohnungleichheiten bleiben seit Jahren stabil. Das Ziel der Bundesregierung, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bis 2010 auf 15% zu reduzieren, wurde bei weitem nicht erreicht.</p>	<p><u>Analyse:</u> Trotz Diskriminierungsverbots im AGG hat Alter im Zuge von Beschäftigungsverhältnissen noch immer eine hohe Relevanz. Altersbedingte Benachteiligungen zuungunsten älterer Mitarbeiter/-innen bestehen in der Einstellungspraxis, den Karrierechancen, im Gehalt, der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung sowie bei der Arbeitsplatzsicherheit. Die Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmer/ -innen geht, möglicherweise bedingt durch Altersdiskriminierung, etwa ab dem 50. Lebensjahr deutlich zurück. Etwa die Hälfte der Frauen ist zwischen 50 und 54 Jahren erwerbstätig, bei den Männern sind es 85%. Zwischen 55 und 59 Jahren gehen jede dritte Frau und zwei Drittel der Männer einer Beschäftigung nach. Ab einem Alter von 60 Jahren sind kaum noch Frauen erwerbstätig, bei den Männern ist es bis zum Alter von 65 Jahren immerhin noch ein Viertel. Aufgrund der demographischen Entwicklung und der Alterung der Bevölkerung ist seitens der Arbeitgeber/-innen ein Umdenken notwendig hinsichtlich der Nutzung und Wertschätzung der Potenziale und der Arbeitserfahrung Älterer.</p>
	<p><u>Ziele:</u> Ziel der Projekte ist es, einen qualifikations- und positionsentsprechenden Lohn unabhängig vom Geschlecht zu erwirken. Weiblichkeit soll den Lohn nicht mehr zuungunsten beeinflussen. Projekte des Bereichs B1 tragen diese Forderung in die Öffentlichkeit und in die Unternehmen hinein. Frauen lernen zudem, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen richtig einzuschätzen und zu präsentieren und bekommen Handwerkszeug für Verhandlungen mit Vorgesetzten, insbesondere zu Gehaltsverhandlungen.</p>	<p><u>Ziele:</u> Zielsetzung der Projekte und Beratungen ist es, die Chancen älterer Arbeitnehmer/-innen und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, womit gleichzeitig eine verbesserte Nutzung, Entfaltung und vor allem Wertschätzung Älterer einhergeht. In Konzeption und Umsetzung sollen Alter, Lebens- und Berufserfahrung als Ressource aufgefasst werden. Diese Sichtweise soll auf Unternehmen erweitert werden, die von den Potenzialen und Vorteilen der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen überzeugt werden sollen.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion B 1 Wege in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	<p><u>Umsetzung:</u> Im Rahmen der Projekte werden Beratungs- und Schulungsangebote für Frauen geschaffen. In Einzelberatungen und Schulungen zu unterschiedlichen Themen rund um Arbeitsmarkt, Ressourcen, Fähigkeitsselbstkonzept, Auftreten etc. lernen die Frauen zum Ersten, berufliche Fähigkeiten und Erfahrungen wahrzunehmen und einzuschätzen. Zweitens werden auf Basis dessen Gesprächsbausteine und Argumentationsstrategien entwickelt, die der Forderung nach mehr – angemessenem – Gehalt dienlich sind und das Selbstbewusstsein der Frauen stärken, so dass sie ihre Forderungen mit Nachdruck und gut begründet stellen können. In Schulungen und Beratungen müssen die Projektmitarbeitenden dabei immer der individuellen Lebenssituation, Persönlichkeit und Berufsbiographie der Frauen gerecht werden.</p>	<p><u>Umsetzung:</u> Die Realisierung der Ziele kann nur in Zusammenarbeit mit Unternehmen und der Zielgruppe ältere Arbeitnehmer/-innen und Arbeitssuchende erreicht werden. Zum einen werden Ältere in Beratungen und Projekten dahingehend unterstützt, dass sie sich ihrer beruflichen Fähigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen und Stärken bewusst werden und diese im Beruf und im Bewerbungsverfahren gewinnbringend einsetzen können. Bei Teilnehmer/-innen, die nach längerer Auszeit in den Beruf zurückkehren, gilt es, an brachliegende Ressourcen zu wecken und an Erfahrungen anzuknüpfen. Gleichzeitig werden Unternehmen für das Thema Altersdiskriminierung sensibilisiert und umfassend über Gewinne informiert, die ältere Arbeitnehmer/-innen dem Unternehmen in materieller und immaterieller Form bringen können. Zwischen Unternehmen und älteren Arbeitssuchenden stellen Projektmitarbeitende persönliche Kontakte her, aus denen sich Vorstellungsgespräche, Praktika und Einstellungen ergeben sollen.</p>
	<p><u>Evaluation:</u> In den Projekten steht nicht die Vermittlung um jeden Preis im Fokus, weshalb eine rein quantitative Auswertung nicht mit den Projektzielen übereinstimmt. Vielmehr sollte bei der Auswertung Wert auf inhaltliche Aspekte gelegt werden, wie die qualifikationsentsprechende Vermittlung und Bezahlung, weshalb Fallanalysen ein sinnvolles Instrument der Evaluation der Projekte sein können.</p>	<p><u>Evaluation:</u> Für die Auswertung der Projekte spielen einerseits die Anzahl der Teilnehmer/-innen und Beratungen sowie andererseits Unternehmenskontakte und Vermittlung in Erwerbstätigkeit eine Rolle. Um dabei qualitative Komponenten nicht zu vernachlässigen, sind außerdem Inhalte und Beratungsintensität Erfolgsfaktoren der Projekte.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion B 2 Berufsvorbereitung und Ausbildung für junge Gefangene	<p><u>Analyse:</u> Oberstes Ziel nach dem Strafvollzug, insbesondere bei Jugendlichen, ist die Resozialisation, die Wiedereingliederung in die Gesellschaft. Doch die Erfolgsaussichten sind gering, da Strukturen im Alltag, soziale Bindung sowie Ressourcen fehlen. Nur etwa 20% der jungen, straffällig gewordenen Männer können nach dem Vollzug frei von Straftaten bleiben. Den Jugendlichen fehlen sozialer Rückhalt und familiäre Beziehungen, die sie den Weg in ein straffreies Leben finden lassen. Im Kontrast dazu, hegen viele jugendliche Straftäter nach der Haftentlassung den Wunsch nach stabilen, familiären und sozialen Beziehungen, um ihnen die notwendige Struktur für die Integration in Ausbildung und/oder Erwerbsarbeit zu geben. Familienverantwortung zu tragen, kann den Jugendlichen zudem Struktur, Halt und Selbstbewusstsein geben und lässt sie Selbstwirksamkeit erfahren, auch wenn noch keine Integration in Ausbildung oder Arbeit stattgefunden hat.</p>	<p><u>Analyse:</u> Homosexualität im Strafvollzug wird nach wie vor kaum thematisiert – sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch vom System Strafvollzug. Während sich die Gesellschaft weitestgehend gegenüber Homosexualität öffnet, sind insbesondere männliche Homosexuelle und Menschen anderer nicht-heterosexueller Orientierungen (sexuelle Vielfalt) in Haftanstalten noch weitreichenden Diskriminierungen, Benachteiligungen, Ausgrenzungen und (sexueller) Gewalt ausgesetzt. In Haftanstalten werden homosexuelle Beziehungen im Verdeckten aufgebaut, gleichzeitig aber aufs Schärfste geächtet, was in eine widersprüchliche und gefährliche Ambivalenz mündet. Dies ist für die Identitätsentwicklung jugendlicher Strafgefangener problematisch, da die freie Entwicklung sexueller Identität ein wichtiger Bestandteil der Identitätsentwicklung ist. Das Tabu der Homosexualität im Strafvollzug führt zu Selbstabwertung und niedrigem Selbstbewusstsein. Probleme in der Identitätsentwicklung wirken sich negativ auf andere Lebensbereiche aus, unter anderem auf Ausbildung und Beruf. Erschwerend ist zur Diskriminierung in Haftanstalten ist die zusätzliche Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt.</p>
	<p><u>Ziele:</u> Projekte richten sich ausschließlich an männliche, jugendliche Straftäter im oder nach dem Vollzug und sollen sie auf Ausbildung und Berufstätigkeit vorbereiten. Da jedoch die Strukturen und Ressourcen hierfür nicht vorliegen, schaffen Projektmitarbeitende gemeinsam mit den Jugendlichen ein positives, unterstützendes soziales Umfeld, das eine nachhaltige Integration der Jugendlichen in eine Ausbildung ermöglicht und stabile, positiv besetzte soziale und familiäre Beziehungen entstehen lässt. Die Jugendlichen lernen im Projekt zudem, Familienverantwortung zu übernehmen und Familie als soziales Beziehungssystem zu schätzen.</p>	<p><u>Ziele:</u> Die Projekte verfolgen eine doppelte Zielsetzung hinsichtlich sexueller Vielfalt. Zum einen sollen jugendlichen Strafgefangenen Handlungsempfehlungen gegen Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung gegeben werden und diese bestmöglich für diskriminierendes Verhalten sensibilisiert werden. Da nach dem Strafvollzug eine Ausbildung angestrebt wird, wird zum anderen der Umgang mit Diskriminierungen gegenüber sexuellen Orientierungen am Arbeitsplatz thematisiert. Nicht zuletzt sollen die Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer sexuellen Identität gefördert werden und Offenheit und Toleranz in ihre Haltung integrieren.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion B 2 Berufsvorbereitung und Ausbildung für junge Gefangene	<p><u>Umsetzung:</u> Die pädagogischen Mitarbeiter/-innen der Projekte erarbeiten gemeinsam mit den Jugendlichen in regelmäßigen Einzelberatungen ein unterstützendes und stabiles soziales Umfeld. Familiäre Beziehungen werden neu besetzt, um Stabilität zu schaffen, zudem kommt den Familienmitgliedern eine unterstützende Funktion zu. Nur mit familiärer Unterstützung kann die Integration in Ausbildung und/oder Erwerbsarbeit gelingen. Gemeinsam mit den Jugendlichen und der Familie wird der Alltag nach dem Vollzug strukturiert, den Jugendlichen feste familiäre Verantwortungen und Aufgaben zugeteilt. Dadurch lernen sie wichtige Kompetenzen und Fähigkeiten (neu oder wieder) kennen, die auch für Ausbildung und Erwerbstätigkeit elementar sind. Zudem lernen die jungen Männer, Erwerbsarbeit und Familienverantwortung nicht als Gegensätze aufzufassen, sondern als vereinbar und zusammen zu denken. In Ergänzung dazu wird für junge Väter Ausbildung in Teilzeit als Modell vorgestellt, dass sie bei der Ausbildungssuche und -planung in Betracht ziehen sollten.</p>	<p><u>Umsetzung:</u> Projektmitarbeiter/-innen arbeiten mit homosexuellen und/oder transsexuellen jugendlichen Straftätern in Einzelberatungen zusammen, um mit ihnen Wege im Umgang mit erlebter Diskriminierung zu erarbeiten, wobei den Rahmenbedingungen in der Justizvollzugsanstalt Rechnung getragen werden muss. Diese Handlungsempfehlungen lassen sich größtenteils auch auf die Ausbildungs- und Arbeitswelt übertragen. Zudem führen die Mitarbeiter/-innen Schulungen in kleinen Gruppen von jugendlichen Strafgefangenen durch, in denen diskriminierendes Verhalten thematisiert wird und ebenso ein neuer, wertschätzender und toleranter Blick auf sexuelle Vielfalt angenommen werden soll.</p>
	<p><u>Evaluation:</u> Die Evaluierung der Projekte sollte vor allem qualitativ erfolgen, da der Fokus des Projektes auf individueller Entwicklung und Stabilisierung von Jugendlichen liegt. Dokumentiert werden sollten daher vor allem Beratungsinhalte sowie Ausgangs- und Ergebnislage, jeweils anhand der Analyse von Einzelfällen.</p>	<p><u>Evaluation:</u> Die qualitative Auswertung der Projektergebnisse ist ratsam. Es sollten nicht primär Teilnehmerzahlen ausgewertet werden, sondern auf qualitativem Wege Veränderungen der Einstellungen sowie Beratungs- und Schulungsinhalte ausgewertet werden und Fallanalysen durchgeführt werden.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion B3 Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Arbeitswelt	<p><u>Analyse:</u> Die Level-One-Studie unterscheidet drei Ebenen von Analphabetismus. Funktionaler Analphabetismus betrifft 14 % der Erwerbsbevölkerung beziehungsweise 7,5 Millionen Menschen. Betroffene können einzelne Sätze lesen, unterschreiten aber die Textebene. Weitere 25 % der erwerbsfähigen Bevölkerung - 13 Millionen Menschen - kann nur fehlerhaft lesen und schreiben, auch bei kurzen Sätzen und Texten sowie gebräuchlichen Wörtern.</p> <p>Analphabetismus im eigentlichen Sinne, sprich Schwierigkeiten schon beim Lesen einzelner gebräuchlicher Wörter, betrifft etwa 4 % der Bevölkerung. Männer sind häufiger von Analphabetismus betroffen als Frauen. 60,3 % der funktionalen Analphabeten sind Männer, 39,7 % Frauen, ähnliche, wenn auch nicht ganz so gravierende Geschlechtsunterschiede ergeben sich für die anderen Niveaus.</p>	<p><u>Analyse:</u> Analphabetismus korreliert nicht nur mit dem Geschlecht, sondern es lassen sich auch Bezüge zwischen Alter und Analphabetismus herstellen. Generell ist ein höherer Anteil der oberen Altersklassen von Analphabetismus betroffen. Unter den funktionalen Analphabeten ist knapp ein Drittel zwischen 50 und 64 Jahren alt, nur 20 % sind 18 bis 29 Jahre. Je gravierender der Analphabetismus, desto größer der Anteil älterer Kohorten.</p>
	<p><u>Ziele:</u> Ziel der Projekte ist es, Beratung und Informationen zum Thema Alphabetisierung sowohl an Männer als auch an Frauen zu richten. Dabei sind typische weibliche und männliche Lebenswelten und dadurch prägende geschlechtsspezifische Unterschiede in Methodik und Didaktik der Informationsangebote zu berücksichtigen. Die Männer und Frauen können im Anschluss in Kursen ihre Alphabetisierung vorantreiben. Gleichzeitig soll die Initiative von Arbeitgebern und Betrieben bei der Alphabetisierung gefördert werden.</p>	<p><u>Ziele:</u> Die Alphabetisierung aller Altersgruppen soll im Rahmen der Beratungsstellen gefördert werden. Dabei sollen vor allem die von Analphabetismus am häufigsten betroffenen höheren Altersgruppen durch Beratungsangebote angesprochen werden. Bei Beratungs- und Informationsangeboten sowie der Verweisung in Kurse sollen Projektangebote auf Interessen, Bedarfe, Lebens- und Erwerbssituation der unterschiedlichen Altersgruppen Bezug nehmen und stets auch lokale Unternehmen und Arbeitgeber/-innen mit einbeziehen.</p>

Aktion B3 Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Arbeitswelt	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
	<u>Umsetzung:</u> Im Rahmen der Projekte werden Beratungs- und Informationsangebote geschaffen, die Optionen zur Alphabetisierung Betroffener aufzeigen. Aufgrund der deutlichen Unterschiede der Analphabetenraten von Frauen und Männern, werden Angebote geschlechtsspezifisch ausgerichtet und greifen unterschiedliche Ursachen, Bewältigungsmuster und Interessen der Zielgruppen auf. Alphabetisierung von Männern und Frauen soll in Zusammenarbeit mit Betrieben geschehen, insbesondere, wenn sich betroffene Analphabeten in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Vermittlung in passende Alphabetisierung geschieht in zeitlicher und inhaltlicher Abstimmung mit Arbeitgeber/-innen. Kooperation der Unternehmen kann durch das Argument steigender Qualifikationen und Potenziale durch Alphabetisierung erreicht werden.	<u>Umsetzung:</u> Beratungsstellen im Rahmen von B3-Projekten bieten individuelle Beratung und Informationen zu Alphabetisierungsmöglichkeiten für Analphabeten. Da höhere Altersgruppen überdurchschnittlich häufig betroffen sind, sollten diese Zielgruppen vermehrt gewonnen werden. Elementar ist, dass die Berater/-innen auf die Lebenssituationen, Wünsche, Ziele und Bedarfe jedes einzelnen Ratsuchenden und der unterschiedlichen Altersgruppen eingehen, um altersspezifischen Benachteiligungen hinsichtlich Alphabetisierung entgegenzuwirken. Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, sollte der/die Arbeitgeber/-in insbesondere inhaltlich in den Prozess der Alphabetisierung mit einbezogen werden.
	<u>Evaluation:</u> Im Rahmen der Evaluation werden die prozentualen Anteile von Männern und Frauen erfasst, die die Beratung in Anspruch genommen haben. Zu Evaluationszwecken wird außerdem dokumentiert, wie hoch die Vermittlungsquoten in allgemeine und berufsbezogene Alphabetisierungskurse sind, welcher Qualität und Intensität die Beratungen waren, und welcher Form und Qualität die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber/-innen ist.	<u>Evaluation:</u> Relevant für die quantitative Evaluation ist, welche Altersgruppen durch die Beratungsangebote erreicht wurden. Qualitativ ist von Bedeutung, inwiefern die Ziele der Beratungsarbeit erreicht wurden. Hier ist zu prüfen, inwieweit die Alphabetisierung der Ratsuchenden vorangeschritten ist und ob gegebenenfalls der Übergang in eine Erwerbstätigkeit erfolgt ist.

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion C1 C2 C3 C5 Potentiale junger Erwachsener fördern	<p><u>Analyse:</u> Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor hauptsächlich Frauen, insbesondere Müttern, vorbehalten, woraus Benachteiligungen hinsichtlich Lohn, Karrierechancen sowie Arbeitsplatzsicherheit resultieren. Um den Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt infolge der Familienverantwortung entgegenzuwirken, muss insbesondere die Rolle der Männer und Väter neu beziehungsweise weiter diskutiert werden. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sowie die Option der Ausbildung in Teilzeit samt pädagogischen Unterstützungsangeboten werden hauptsächlich von Müttern in Anspruch genommen und werden seitens der Betriebe häufig ausschließlich diesen angeboten. Trotz Wertewandels sind Ausbildung und Arbeit in Teilzeit für Väter nur schwer zu realisieren, insbesondere Unternehmen tun sich noch schwer, auf die neue Vaterrolle und die neuen Wünsche junger Väter zu reagieren. Dringend notwendig ist die Etablierung vielfältiger und flexibler Lebens- und Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienverantwortung.</p>	<p><u>Analyse:</u> Diskriminierung gegenüber Homosexuellen ist auch heute noch weit verbreitet und macht insbesondere vor Schule und Beruf nicht halt. Laut einer Studie der Universität Köln waren drei Viertel der Homosexuellen bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgesetzt, einige werden sogar aufgrund der sexuellen Orientierung gemobbt. Diskriminierungen und Mobbing in Schule und Beruf gehen dabei von Vorgesetzten, Lehrer/-innen, Kolleg/-innen, Mitschüler/-innen aus. Betroffene können sich oft nicht zur Wehr setzen, ziehen sich stattdessen zurück, Ängste und Unsicherheiten wachsen, insbesondere bei Jugendlichen werden Ausbildungs- und Berufschancen durch Diskriminierungserfahrungen in der Schule negativ beeinflusst.</p>
	<p><u>Ziele:</u> Familienorientierung soll insbesondere bei jungen Vätern, die sich am Übergang zwischen Schule und Beruf befinden, thematisiert und legitimiert werden. Die jungen beziehungsweise werdenden Väter erhalten umfassende Beratung, wie Schule und Ausbildung einerseits und Familienorientierung und Kindererziehung andererseits vereinbart werden können.</p>	<p><u>Ziele:</u> Homosexualität, Transsexualität und andere, nicht der heterosexuellen „Norm“ entsprechende Lebensformen, sollten zunächst offen im Kontakt mit Pädagog/-innen, Jugendlichen, Lehrkräften und Betrieben thematisiert werden und gleichermaßen Wertschätzung erfahren. Diskriminierungen in Schule und Beruf sollen durch Aufklärungsarbeit und Eingreifen verhindert werden. Insbesondere ist elementar, Lehrkräfte für das Thema sexuelle Vielfalt zu sensibilisieren, damit sie eine wertschätzende und offene Haltung an ihre Schüler/-innen herantragen.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion C1 C2 C3 C5 Potentiale junger Erwachsener fördern	<p><u>Umsetzung:</u> Im Rahmen der Projekte werden Beratungsangebote und Programme etabliert, die sich an junge Väter in Schule oder in der Ausbildung richten. Im Kern der Arbeit steht die Vereinbarkeit von qualifizierender Ausbildung einerseits und Familienverantwortung andererseits. Junge Väter werden über Möglichkeiten aufgeklärt, beides zu verbinden, beispielsweise durch eine Ausbildung in Teilzeit. Bei der Ausbildungssuche oder einer Anpassung der Zeitstrukturen einer bestehenden Ausbildung werden die jungen Väter unterstützt, wobei gleichzeitig auch die Akzeptanz von Unternehmen für die Beschäftigung und Ausbildung von Vätern in Teilzeit erhöht wird.</p>	<p><u>Umsetzung:</u> Jugendliche, Homosexuelle, Transsexuelle etc., Lehrkräfte ebenso wie Betriebe sollen einerseits bezüglich diskriminierendem und benachteiligendem Verhalten sensibilisiert und geschult werden. Dabei ist es unerheblich, ob diskriminierendes Verhalten beabsichtigt oder unbeabsichtigt ausgeführt wurde. Andererseits bekommen in Schule oder Ausbildung aufgrund ihrer Sexualität diskriminierte Jugendliche durch Projektmitarbeitende Handlungsoptionen zur Wehr gegen Diskriminierungen und Kontakte zur Weitervermittlung. Projektmitarbeitende fungieren als Vorbilder für Jugendliche. Daher sollten auch die Teams in den Projekten nach Diversity-Aspekten gebildet werden. Um Diskriminierung in der Schule zu verhindern, werden Lehrer/ -innen für das Thema Diskriminierung von sexueller Vielfalt sensibilisiert. Lehrkräfte erhalten in Schulungen Handwerkszeug, um sexuelle Vielfalt als natürliches Thema in den Schulalltag und den Unterricht zu integrieren.</p>
	<p><u>Evaluierung:</u> Die Evaluierung der Projekte erfolgt über die Dokumentation der Beratungstätigkeiten sowie Berichte über die Vermittlung junger Väter in eine Ausbildung und/oder Berufstätigkeit mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Eine qualitative und quantitative Auswertung der Projektergebnisse soll das Delta, das durch Unterschiede des Arbeitsvolumens entsteht, dokumentieren und verringern.</p>	<p><u>Evaluation:</u> Evaluation der Projekte kann in Bezug auf Diskriminierungen ausgesetzte Jugendliche bestenfalls durch Analysen von Fallbeispielen erfolgen. Auch die Sensibilisierung der Lehrkräfte für sexuelle Vielfalt und Antidiskriminierung ist am aussagekräftigsten an Fallanalysen zu überprüfen, beispielsweise durch die Auswertung von Schulungen und Beratungen von Lehrkräften und die Analyse der Unterrichtsgestaltung.</p>

	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Aktion C4 Weiterbildungsbonus SH	<p><u>Analyse:</u> Bei der Teilnahme an Weiterbildung lassen sich Unterschiede nach Geschlecht und Alter feststellen. 51% der Männer und 47% der Frauen nehmen Weiterbildung in Anspruch. Bei den Männern lässt sich in den letzten Jahren ein stärkerer Anstieg beobachten als bei Frauen, weshalb die Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen ohne Eingreifen noch stärker auseinanderdriften wird. Bei betrieblicher Weiterbildung ist die Geschlechterdifferenz noch deutlicher: ca. 40% der Männer, aber nur 30% der Frauen nehmen diese in Anspruch. Frauen tendieren dagegen eher zu individueller und nicht-berufsbezogener Weiterbildung. Die insgesamt geringere Beteiligung von Frauen ist durch ihre Erwerbssituation und die gleichzeitige Familienverantwortung zu erklären. Je höher das Erwerbsvolumen, desto mehr gleicht sich die Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen an. Für alle Altersgruppen ist in den letzten Jahren ein Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen. Bei jüngeren Altersgruppen unter 30 Jahren liegt die Beteiligung bei knapp unter 50%, bis zum Alter von 50 Jahren liegt der Anteil bei 50-55%. Danach nimmt die Beteiligung an Weiterbildung stetig ab. Bei den Erwerbstätigen liegt die Weiterbildungsbeteiligung jeweils etwa 5 Prozentpunkte höher, bei den Erwerbstätigen über 50 Jahren nehmen im Durchschnitt noch die Hälfte der Männer und Frauen an Weiterbildung teil. Kombiniert man beide Merkmale, wird deutlich, dass vor allem ältere Frauen das Nachsehen hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung haben.</p>	<p><u>Analyse:</u> Weiterbildungsangebote öffentlicher und privater Träger, die sich an Menschen mit Behinderungen richten, sind eine Seltenheit. Im Durchschnitt haben 6,4% der Anbieter spezielle Angebote für Menschen mit Behinderungen, etwa jeder dritte Weiterbildungsanbieter kann Behinderte in das normale Kursangebot integrieren. In 10% der Weiterbildungseinrichtungen können Menschen mit Behinderungen an speziellen und allgemeinen Angeboten teilnehmen. Übrig bleibt etwa die Hälfte aller Weiterbildungsanbieter, bei denen Menschen mit Behinderungen keine Möglichkeit der Teilnahme haben. Das Thema Behinderung wird inhaltlich zudem in höchstens jeder fünften Weiterbildungseinrichtung aufgegriffen. Weiterbildungsangebote für Menschen mit Handicaps sind meist im Bereich beruflicher Rehabilitation angesiedelt, was stets die Zustimmung von und die Förderung durch die jeweilige gewährende Stelle von Transferleistungen notwendig macht.</p>

Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
<p><u>Ziele:</u> Der Weiterbildungsbonus hat zum Ziel, die Teilnahme an Weiterbildung durch finanzielle Unterstützung zu erleichtern und damit die Teilnahme an Weiterbildung zu erhöhen. Dabei sollte ein Fokus auf Gruppen gelegt werden, die bisher unterdurchschnittlich oft an Weiterbildung teilnehmen: Frauen und Ältere. Weiterbildungsangebote müssen sich daher an der Erwerbssituation, den Perspektiven und Bedarfen dieser Zielgruppen orientieren.</p>	<p><u>Ziele:</u> Durch den Weiterbildungsbonus soll auch Menschen mit Behinderungen der Zugang zu Weiterbildungsangeboten erleichtert werden, insbesondere durch finanzielle Zuwendungen. Zudem sollen Menschen mit Handicaps als Zielgruppe wahrgenommen werden, Weiterbildungsangebote im betrieblichen, individuellen und nicht-berufsbezogenen Sektor für Menschen mit Behinderungen geöffnet werden und spezielle Angebote entwickelt werden, die sich an den besonderen Bedarfen der Menschen mit Behinderungen orientieren und auf Einschränkungen eingehen.</p>
<p><u>Umsetzung:</u> Weiterbildungsangebote im betrieblichen, individuellen und nicht-berufsbezogenen Sektor sollten sich in besonderem Maße an die bisher vernachlässigte Gruppe der älteren Frauen richten. Hierzu ist es notwendig, zunächst deren Bedarfe, Lebens- und Erwerbssituation, Interessen und Perspektiven zu analysieren und in Planung und Umsetzung mit einzubeziehen. Jedes Angebot muss dieses berücksichtigen, bestenfalls werden Weiterbildungsangebote allein für die Zielgruppe ältere Frauen konzipiert. Weiterbildungsangebote sollten direkt ältere Frauen ansprechen, um sie von der Relevanz von Weiterbildung für Arbeit und persönlichen Lebensbereich zu überzeugen und sie als Teilnehmerinnen zu gewinnen.</p>	<p><u>Umsetzung:</u> Weiterbildungsanbieter sollten ihre Angebote dahingehend überprüfen und umgestalten, dass sie auch für Menschen mit Behinderungen attraktiv und nutzbar werden. Hierzu sollten zunächst mehr allgemeine Angebote für Menschen mit Behinderungen geöffnet werden. Darüber hinaus sollten Angebote der Weiterbildung ins Leben gerufen werden, die sich insbesondere an Menschen mit Behinderungen richten und sich an deren spezifischen Bedarfen orientieren. Zudem müssen die Anbieter gewährleisten, dass keine baulichen Barrieren oder andere Gegebenheiten vorliegen, die eine Teilnahme von Menschen mit Behinderungen erschweren. Um Menschen mit Handicaps als Weiterbildungsteilnehmer/-innen zu gewinnen, sollten Anbieter außerdem aktiv werden und diese Zielgruppe ansprechen. Alle Mitarbeiter/-innen werden hinsichtlich Antidiskriminierung und Umgang mit Behinderungen geschult, um adäquat agieren zu können. Behinderung, Antidiskriminierung und der Umgang damit sollten außerdem in allen Weiterbildungskursen unabhängig von deren thematischen Ausrichtung thematisiert werden.</p>

Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
<p><u>Evaluation:</u> Zur Auswertung dokumentiert werden sollten insbesondere Zahlen der Teilnehmenden, jeweils differenziert nach Geschlecht, Altersgruppe, Art der Weiterbildung sowie Erwerbsstatus.</p>	<p><u>Evaluation:</u> Bei der Auswertung der Weiterbildungsangebote sollte quantitativ evaluiert werden, wie hoch die Anzahl der Teilnehmenden mit Behinderungen ist und an welchen Angeboten sie teilnehmen. Qualitativ sollte ausgewertet werden, wie gut die Integration Behinderter in die Weiterbildungsangebote erfolgt und inwiefern ihre Bedarfe und Interessen gewahrt werden.</p>

Vier Schritte zum Projektkonzept

Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung

Analyse

- Welche Ungleichheiten existieren im Themenbereich der Projektidee?
- Was sind die Ursachen und möglichen Einflussfaktoren?

Ziele

- Was ist das Leitziel?
- Wo soll es hingehen?
- Welche konkreten Ziele werden im Projekt gesetzt?
- Welche Ziele sind in einzelnen Teilbereichen anzusteuern?

Umsetzung

- Welche spezifischen Wirkungen könnten einzelne Interventionen für die Querschnittsziele/ Chancengerechtigkeit haben?
- Tragen diese zu den definierten Zielen bei?
- Können zusätzliche Beiträge zur Chancengerechtigkeit in das Projektkonzept aufgenommen werden?

Evaluation

- Werden alle zu erhebenden Indikatoren und Daten nach relevanten Diversity-Kategorien („Big 6“) differenziert?
- Wird die Projektumsetzung hinsichtlich der Wirkungen der Querschnittsziele reflektiert und aufgezeigt?
- Wird die definierte Zielerreichung überprüft?
- Wie werden erfolgreiche Ergebnisse verstetigt?

4. Quellenangaben

4.1 Literatur

Agentur für Querschnittsziele im ESF 2014: Die Ziele von Gender Mainstreaming. <http://www.esf-gleichstellung.de/ziele1.html>. Zugriff am 23.3.2016

Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Berlin

Bitzan, Renate 2012: Diversity – ein Konzept zwischen Verwertungs- und Gerechtigkeitslogik. Vortrag im Rahmen einer Fachtagung des Bildungsteams Berlin-Brandenburg „Diversity und soziale Gerechtigkeit für die Berufsbildung“. Nürnberg

Blickhäuser, Angelika/ von Bargen, Henning 2009: Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Heinrich Böll Stiftung (Hg.): Band 7 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts. Berlin

ISG-Dresden Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH 2007: Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung. In: Ministerium für Justiz, Arbeit und Europa des Landes Schleswig-Holstein: Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung. Ein Leitfaden. Kiel

Liebscher, Doris/ Fritzsche, Heike 2010: Antidiskriminierungspädagogik. In: Pates, Rebecca/ Schmidt, Daniel/ Karawanskij, Susanne (Hg.): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden

Meseke, Henriette/ Pagels, Nils/ Schmitz, Julika/ Wielpütz, Renate 2015: Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014-2020. In: Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.): Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014-2020. Ein Leitfaden. Berlin

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz 2016: Die Vier-Schritte-Methode. <http://gender-mainstreaming.rlp.de/index.php?id=40792> . Zugriff am 25.03.2016

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein 2014: Fördergrundsätze Landesprogramm Arbeit. Förderperiode 2014 - 2020. Version 1.0 vom 1.10.2014. Kiel

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein (Hg.) 2015: Landesprogramm Arbeit. Wir fördern Arbeit. Kiel

Pimminger, Irene/ Frey, Regina 2011: Leitfaden zur Evaluierung des Querschnittszieles Gleichstellung in Programmen. In: Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.). Berlin

Pimminger, Irene 2012: Gender Mainstreaming: Methoden und Instrumente. In: Agentur für Gleichstellung im ESF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hg.). Berlin

Welpé, Ingelore 2010: Gender- Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung. In: Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein (Hg.): Gender- Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung. Programmbezogener Leitfaden für die Umsetzung im Zukunftsprogramm Arbeit. Kiel

4.2 Verwendete Links

Zugriff in der 13. KW 2016

A1 A2 GM: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Gender-Datenreport. Erwerbstätigkeit - Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männer. München URL: http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/kapitel_zwei%2cproperty%3dpdf%2cbereich%3dgenderreport%2csprache%3dde%2crwb%3dtrue.pdf

A1 A2 AD: KOFA – Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen: Menschen mit Behinderung. Motiviert, gut qualifiziert und leistungsfähig. Köln URL: <http://www.kofa.de/daten-fakten/fachkraeftepotenziale/menschen-mit-behinderung>

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (2014): Fachkräftemangel: Menschen mit Behinderung volkswirtschaftlich notwendig. Berlin URL: https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2014/PM23_Arbeitsmarktveranstaltung.html

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2012): Handlungsempfehlung. Rekrutierung von Menschen mit Behinderung. Köln URL: http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Rekrutierung_von_Menschen_mit_Behinderung.pdf

A4 GM: Statistisches Bundesamt (2016): 14 % der erwerbstätigen Frauen waren 2014 für ihren Job überqualifiziert. Wiesbaden URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2016/PD16_09_p002.html Die Presse (2014): Frauen häufiger überqualifiziert für ihre Arbeit. <http://diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/1558745/Frauen-haeufig-uberqualifiziert-fur-ihre-Arbeit>

A4 AD: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Zusammen erreichen wir mehr. Vielfalt Leben – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Vernetzung mit Frauenorganisationen. Berlin. URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/dokumentation-zweiter-kongress-migrantinnenorganisation,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

B1 AD: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): Diskriminierung aufgrund des Alters. Berlin. URL:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Diskriminierung_aufgrund_des_Alters.pdf?__blob=publicationFile

B1 GM: Statistisches Bundesamt: Gender Pay Gap. Wiesbaden URL:

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html

B3 GM UND AD: Grotlüschen, Anke; Riekmann, Wibke (2011): leo. - Level-One Studie. Presseheft., Hamburg. URL <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/>

C1 C2 C3 C5 AD: Portal Aktiv werden der ver.di (2012): Homosexualität im Arbeitsleben. Berlin URL: <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/blog/homosexualitaet-im-arbeitsleben>

Lebens- und Schwulenverband, Ortsverband Köln: Diskriminierung am Arbeitsplatz, Köln URL: <http://lsvd-koeln.de/lsvd/arbeitswelt/diskriminierung/>

C1 C2 C3 C5 GM: Väter gGmbH (2012): Trendstudie „Moderne Väter“. Hamburg URL: http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2013/01/130124_Trendstudie_Einzelseiten_FINAL.pdf

C4 GM: Bilger, Frauke; Gnahn, Dieter; Hartmann, Josef; Kuper, Harm (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld URL: <http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>

C4 AD: Autorengruppe Bildungsberichtserstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2014/bb_2014.pdf

5. Der Europäische Sozialfonds⁸

Der Europäische Sozialfonds ESF ist das wichtigste Instrument der Europäischen Union zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Eingliederung.

Der Fonds wurde mit Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 1957 ins Leben gerufen. Seitdem trägt der ESF dazu bei, die Beschäftigungschancen der Menschen zu verbessern, Ausbildung und Qualifizierung der Menschen zu unterstützen und Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen.

Der ESF investiert in die Menschen Europas und ihre Kompetenzen – Beschäftigte und Arbeitslose, Jung und Alt. Jedes Jahr profitieren europaweit etwa 15 Millionen Menschen von dem Fonds.

In der aktuellen Förderperiode 2014 bis 2020 trägt der ESF dazu bei, die Ziele der EU 2020-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum umzusetzen. Dabei stehen Ausbildung und Arbeitsplatzbeschaffung, die Förderung der sozialen Integration sowie die Verbesserung von allgemeiner und beruflicher Bildung im Mittelpunkt.

Insgesamt stehen dem ESF europaweit dafür etwa 80 Milliarden Euro zur Verfügung.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

Weitere Informationen:
<http://ec.europa.eu/esf>

Auch der Bund bietet zahlreiche
ESF-Programme an. Eine Übersicht
finden Sie unter www.esf.de.

Wir fördern Arbeit



Landesprogramm Arbeit: Gefördert durch
die Europäische Union, Europäischen Sozialfonds (ESF),
und das Land Schleswig-Holstein

⁸ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein 2015, Seite 21