

ISG-Projektbericht | 30. Oktober 2015

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittszieles
„Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“
in der Programmphase 2014-2020 des ESF NRW



Bericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit,
Integration und Soziales (MAIS)
des Landes NRW

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



mitfinanziert aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds (ESF)



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Bearbeitung: Marco Puxi und Eva Roth
unter Mitarbeit von Rebecca Zimmering

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	1
1. Hintergrund und methodisches Vorgehen.....	1
2. Ergebnisse der Genderrelevanzprüfung und Vorschläge zur Verbesserung der Verankerung des Querschnittsziels.....	4
2.1. Akteure des Antrags- und Bewilligungsverfahrens (instrumentenübergreifend)	4
2.2. Instrumente der Prioritätsachse A: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte	7
2.2.1. Kommunale Koordinierung.....	7
2.2.2. Starthelfende	9
2.2.3. Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen	10
2.2.4. Förderung der betrieblichen Ausbildung im Verbund	11
2.2.5. Produktionsschule.NRW	13
2.2.6. Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen („TEP“).....	14
2.2.7. 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen	15
2.2.8. Prüfungsgebühren für Jugendliche mit vollzeitschulischer beruflicher Ausbildung	16
2.2.9. Beratung von Unternehmen zur Fachkräftesicherung, Potentialberatung.....	17
2.2.10. Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch Bildungsscheckverfahren	18
2.2.11. Weiterbildungsberatung.....	19
2.2.12. Beratung zur beruflichen Entwicklung / Anerkennung Kompetenzen.....	20
2.2.13. Fachkräfte.....	21
2.2.14. Beschäftigtertransfer	22
2.3. Instrumente der Prioritätsachse B: Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung.....	24
2.3.1. Jugend in Arbeit plus	24
2.3.2. Öffentlich Geförderte Beschäftigung / Sozialer Arbeitsmarkt	25

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

2.3.3.	Förderung von Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren.....	26
2.4.	Instrumente der Prioritätsachse C: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen	27
2.4.1.	Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung.....	27
2.4.2.	Förderung von laufenden Kosten der überbetrieblichen Unterweisung von Auszubildenden in Industrie und Handel <i>sowie</i> Förderung von laufenden Kosten der überbetrieblichen Unterweisung von Auszubildenden im Handwerk	31
3.	Schulungskonzept	32
3.1.	Ziel der Schulungen	32
3.2.	Teilnehmendenkreis	33
3.3.	Ablaufplanung	33
3.4.	Methoden	34
3.5.	Organisatorische Aspekte	34
4.	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.....	35
5.	Literatur	38
6.	Anhang.....	42
6.1.	Übersicht: Vorschlag für den Schulungsablauf	42
6.2.	Glossar	43
6.3.	Einzeldarstellung der Prüfergebnisse auf Instrumentenebene.....	46

Abkürzungsverzeichnis

AltPflG	Altenpflegegesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
bspw.	beispielsweise
BBiG	Berufsbildungsgesetz
bzgl.	bezüglich
d. h.	das heißt
G.I.B.	Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH
HWO	Handwerksordnung
KMU	Kleinere und mittlere Unternehmen
MAIS	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
MWEIMH	Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen
ögB	öffentlich geförderte Beschäftigung
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
TEP	Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen
v. a.	vor allem
z. B.	zum Beispiel

Vorbemerkung

Am 6. Juli 2015 wurde das ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) mit der Erstellung einer *Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittszieles „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ in der Programmphase 2014-2020 des ESF NRW* beauftragt. Hiermit legt das ISG die vertraglich vereinbarte Kurzstudie vor.

In dieser werden erstens die Ergebnisse der Überprüfung der für alle ESF-kofinanzierten Fördermaßnahmen des Landes gültigen Förderrichtlinie hinsichtlich ihrer Genderrelevanz dargestellt. Zweitens wird herausgearbeitet, welche Möglichkeiten, um Beiträge zum Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ zu leisten, bei der Umsetzung des ESF-OPs 2014-2020 des Landes NRW bestehen und welche Hemmnisse sich abzeichnen, die der Förderung des Querschnittsziels möglicherweise entgegenwirken. Darüber hinaus ist ein Schulungskonzept für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ESF-Verwaltungsbehörde, der ESF-Bescheinigungsbehörde, der Fach- und Förderreferate, der Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) sowie der Bezirksregierungen als Bewilligungsstellen zur Verankerung des Querschnittsziels Teil der Kurzstudie.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut:

- In *Kapitel 1* wird der Hintergrund der Studie erläutert; ferner wird das methodische Vorgehen erklärt.
- *Kapitel 2* beinhaltet einige instrumentenübergreifende Analyseergebnisse bezüglich der Verankerung der Genderperspektive der ESF-Förderrichtlinie 2014-2020 sowie die Darstellung der Ergebnisse der Genderrelevanzprüfung und Befunde bezüglich der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung auf Instrumentenebene. Aufgezeigt werden einerseits Möglichkeiten für positive Beiträge zum Querschnittsziel und andererseits Hemmnisse, die einer Förderung des Querschnittsziels entgegenstehen könnten. Die Instrumente werden in der Reihenfolge ihres Auftretens in der ESF-Förderrichtlinie 2014-2020 gegliedert. Sie beziehen sich demzufolge auf die Prioritätsachsen A, B und C.
- In *Kapitel 3* wird das Schulungskonzept dargestellt.
- *Kapitel 4* enthält eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.

1. Hintergrund und methodisches Vorgehen

Das Querschnittsziel „Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“¹ besagt, dass die Programme und Vorhaben des ESF dazu beitragen sollen, die Chancengleichheit zu fördern sowie rassistisch motivierte Diskriminierungen oder solche aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Her-

¹ Artikel 8 in Verordnung (EU) Nr. 1304/2013

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

kunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Die ESF-Verwaltungsbehörde im MAIS NRW hat die bei der Vorbereitung und Umsetzung des ESF-Programms des Landes NRW erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den einschlägigen Vorgaben der EU-Verordnung zu entsprechen. Erklärtes Ziel des ESF-OP 2014-2020 des Landes NRW ist es, die bereichsübergreifenden Grundsätze „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Querschnittsziele in allen Investitionsprioritäten zu berücksichtigen, um im Sinne eines Mainstreamings im Vorfeld von Entscheidungen und Maßnahmen gezielt darauf hinzuwirken, Chancengleichheit flächendeckend zu verwirklichen“ (MAIS 2013, S.141). Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung werden damit konsequenterweise als „übergreifendes Ziel der ESF-Förderung 2014-2020 in NRW“ (ebd., S.142) definiert, auch weil sie integraler Bestandteil entsprechender landespolitischer Strategien, beispielsweise im Bereich der Inklusion und Integration sowie von gesellschaftlicher Teilhabe sind.

Die vorliegende Kurzstudie zur Untersuchung der Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung fokussiert auf die Genderperspektive. Diese Fokussierung rekurriert nach unserer Einschätzung auf ein Verständnis von Gender, mit dem

„vielfältige Lebenslagen von Frauen und Männern angesprochen [werden], die [...] nie nur geschlechterbezogen sind, sondern immer auch im Zusammenhang mit nationaler oder ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Glaube bzw. Weltanschauung, ‚Kapazität‘, also Behinderung oder Befähigung, oder mit sexueller Orientierung und Lebensweisen stehen“ (GenderKompetenzZentrum 2003-2010a).

Chancengleichheit wird von uns diesbezüglich verstanden als faktische Chancengleichheit und entsprechend **nicht** auf formale Chancengleichheit im Sinne von Gleichbehandlung reduziert. Faktische Chancengleichheit bedeutet – im Sinne von Gleichstellung – die tatsächliche Möglichkeit, gleiche (Ausgangs-) Chancen auch verwirklichen zu können (Vgl. Agentur für Gleichstellung im ESF o. J.). Dies bedeutet, dass es nicht ausreicht, für alle gleiche Startbedingungen zu schaffen, sondern es müssen sich darüber hinaus „neue Möglichkeiten für Benachteiligte eröffnen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen“ (GenderKompetenzZentrum 2003-2010b).²

Ausgangspunkt dieser Studie ist die Genderrelevanzprüfung der ESF-Förderrichtlinie des Landes NRW für die Förderperiode 2014-2020. Eine Genderrelevanzprüfung dient dazu, auch auf den ersten Blick vermeintlich „geschlechtsneutrale“ Vorhaben bzw. Vorhaben, bei denen in oberflächlicher

² Mit anderen Worten: Allein damit, dass beispielsweise das ESF-OP des Landes NRW in seiner Umsetzung dafür sorgt, dass alle Menschen – gleich welchen Geschlechts, ethnischen Hintergrunds, religiöser Überzeugung usw. – gleichermaßen Zugang zur Förderung erhalten, können bereits bestehende Ungleichheiten oder Diskriminierungen – z. B. aufgrund des Geschlechts, des ethnischen Hintergrunds oder der religiösen Überzeugungen – nicht beseitigt werden. Auf solche strukturellen Benachteiligungen ist insofern auch auf struktureller Ebene – und damit weit über das Maß eines gleichberechtigten Zugangs hinaus – durch den ESF zu reagieren. Hierbei bleiben wir jedoch realistisch, da wir uns bewusst sind, dass der ESF auch in NRW in einem umfassenden gesellschaftlichen, rechtlichen, wirtschaftlichen und nicht zuletzt arbeitsmarktbezogenen Kontext umgesetzt wird, in dem vielfältige Faktoren auf die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung von Menschen Einfluss nehmen. Vom ESF kann vor diesem Hintergrund nicht erwartet werden, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in umfassender Weise zu erreichen, sondern insbesondere in den Bereichen, die tatsächlich und unmittelbar durch den ESF beeinflusst werden können.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Betrachtung zunächst kein Diskriminierungsrisiko zu erkennen ist, daraufhin zu überprüfen, ob nicht Anhaltspunkte für mittelbare Diskriminierung, Beteiligungsdefizite oder die Verfestigung tradierter Rollenmuster vorhanden sind. Bereits bei Vorliegen nur eines Anhaltspunktes ist von einer Genderrelevanz auszugehen (Vgl. BMFSFJ 2007). Da eine Voraussetzung für die Erreichung des Querschnittsziels im Sinne einer Mainstreaming-Strategie, die auch im ESF-OP des Landes NRW fest verankert ist, die Einbeziehung aller an der Umsetzung des ESF beteiligten Akteure auf allen Ebenen ist, wurden als zu analysierende Grundlagen der Genderrelevanzprüfung v.a. Informationsmaterialien auf Maßnahmeebene (z. B. Förderanträge und Programmaufrufe) sowie Beschreibungen der Verwaltungsabläufe und -routinen im Antrags-, Prüfungs- und Bewilligungsverfahren einbezogen, die auf der Webseite des MAIS verfügbar sind oder die über die Webseiten der Regionalagenturen heruntergeladen werden können.

Für die Genderrelevanzprüfung in der Kurzstudie wurde ein Verfahren gewählt, welches sich grundsätzlich an dem Vorgehen der Relevanzprüfung im Rahmen der geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung, wie sie in einer Arbeitshilfe des BMFSFJ dargestellt ist, orientiert.³ Zur Anpassung der BMFSFJ-Arbeitshilfe an den spezifischen Kontext der Kurzstudie und die Spezifika der ESF-Förderung in NRW wurde ergänzend das Verfahren zur Genderrelevanzprüfung der „AG Chancengleichheit in den EU-Fonds des Landes Brandenburg“ einbezogen. Dieses Verfahren zur Prüfung der Genderrelevanz hat den Vorteil, dass es explizit für die Bewertung von Chancengleichheit in den EU-Strukturfonds konzipiert ist (vgl. AG Chancengleichheit in den EU-Fonds des Landes Brandenburg 2008). Bei der Genderrelevanzprüfung wird in mehreren Teilschritten der Frage nachgegangen, ob das Förderangebot des Landes in einen Bereich fällt, der grundsätzlich von Ungleichheiten gekennzeichnet wird und ob davon auszugehen ist, dass bestimmte Gruppen von Frauen und Männern in unterschiedlichem Maße von der Förderung profitieren. Anders als beispielsweise im EFRE, ist dies für den ESF fast durchgängig der Fall, da in fast allen Interventionsbereichen die Situation z. B. von Frauen und Männern oder von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund i. d. R. von Ungleichheiten charakterisiert ist. Jede Förderung kann damit auf potenziell bestehende Ungleichheiten Einfluss ausüben: Ungleichheiten können reduziert, nicht wesentlich beeinflusst oder aber sogar verstärkt werden.

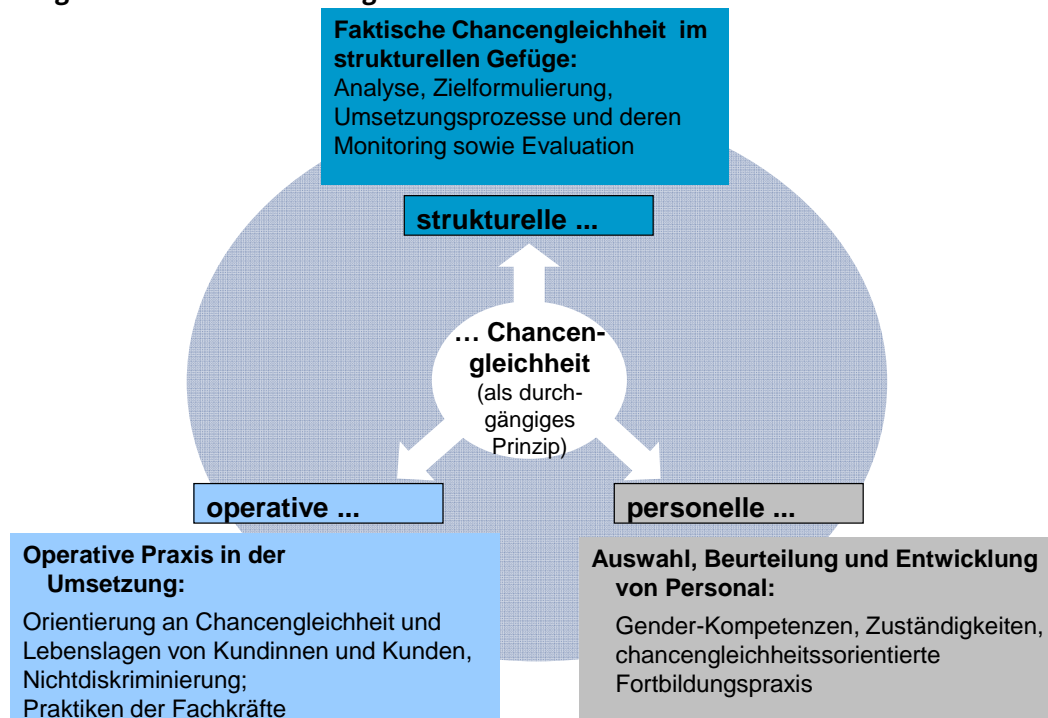
Bei vorliegender Genderrelevanz werden in einem weiteren Schritt potenzielle Folgen für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, die bei der Umsetzung der ESF-Förderrichtlinie und damit auf Ebene der Maßnahmen und Förderinstrumente entstehen könnten, identifiziert. Hierbei kann es sich zum einen um Mechanismen handeln, die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung fördern, zum anderen kann es sich um Mechanismen handeln, die der Chancengleichheit entgegenstehen und/oder Diskriminierungsrisiken bergen, sich also in Bezug auf das Querschnittsziel hemmend auswirken könnten.

³ Die „Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung, Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“ des BMFSFJ richtet sich an Beschäftigte der Bundesverwaltung. Bei der Erarbeitung von Entwürfen von Rechtsvorschriften soll die Arbeitshilfe dazu dienen, geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgen zu identifizieren, so dass dem gesetzlichen Auftrag der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz) adäquat entsprochen werden kann.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Dabei dient als theoretischer Orientierungs- bzw. Referenzrahmen das sog. SPO-Modell (vgl. Abbildung 1), welches von Frey/Kuhl zur Anwendung im Kontext des Gender Mainstreamings entwickelt wurde (vgl. Frey/Kuhl 2003).

Abbildung 1: SPO Modell Chancengleichheit



ISG 2015

Das Modell, welches originär einen Schwerpunkt auf die Kategorie Gender legt, eignet sich gleichermaßen zur Bewertung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, da auf ein Verständnis von Gender rekurriert wird, welches nicht auf „die“ Frauen oder „die“ Männer als jeweils **eine** homogene soziale Gruppe reduziert ist, sondern weitere Kategorien wie Alter, Migrationshintergrund, Behinderung etc. einschließt (vgl. ISG/IAW/tifs/genderbüro 2014). Voraussetzung für das Erreichen von Gleichstellungszielen ist demnach die Verankerung von gleichstellungsfördernden Mechanismen auf der **strukturellen, personellen** und **operativen** Ebene. Eine umfassende strukturelle und personelle Verankerung von Gleichstellung ist dabei Voraussetzung für die Erzielung eines konkreten Gleichstellungserfolgs in der operativen Praxis.

2. Ergebnisse der Genderrelevanzprüfung und Vorschläge zur Verbesserung der Verankerung des Querschnittsziels

2.1. Akteure des Antrags- und Bewilligungsverfahrens (instrumentenübergreifend)

Wie bereits dargestellt, ist eine Voraussetzung für die Erreichung des Querschnittsziels im Sinne der Mainstreaming-Strategie die Einbeziehung aller an der Umsetzung des ESF beteiligten Akteure auf allen Ebenen. Da wie gezeigt (vgl. Kap. 1.2, SPO-Modell) eine umfassende strukturelle und personelle Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung die Voraussetzung für die Erzielung eines konkreten Umsetzungserfolgs in der operativen Praxis ist, ist für alle Maßnahmen relevant,

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

inwiefern Mechanismen greifen, die eine strukturelle und personelle Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei den beteiligten Akteuren sicherstellen. Die Analyse der für alle ESF-kofinanzierten Fördermaßnahmen des Landes gültigen Förderrichtlinie zeigt, dass für einen Teil der Instrumente explizit die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Ziel formuliert wurde, für andere Förderangebote gibt es eine solche explizite Zielformulierung nicht. Dies bedeutet jedoch nicht, dass in diesen Angeboten Chancengleichheit automatisch nicht auf struktureller Ebene verankert wäre. Denn neben der Förderrichtlinie enthalten weitere maßnahmebezogene Materialien, wie insbesondere Förderanträge oder Programmaufrufe weitere konkrete Informationen, die diesbezüglich relevant sein können und die in den folgenden Kapiteln für jedes Instrument entsprechend geprüft werden.

Um eine personelle Verankerung des Querschnittsziels sicherzustellen, sollte etwa gewährleistet sein, dass bspw. die Akteure, die Projektanträge inhaltlich prüfen, über eine entsprechende Kompetenz verfügen, die Projektkonzeptionen aus Chancengleichheits- und Nichtdiskriminierungsperspektive angemessen zu bewerten. Sie müssen einschätzen können, ob beschriebene Bedarfslagen auch im Hinblick auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung adäquat dargestellt sind und ob die gewählten Handlungsansätze dem gerecht werden. Um auf struktureller Ebene dem Erfordernis einer systematischen Verankerung zu entsprechen, müssten Projektträger Verfahren eingerichtet und Vorkehrungen getroffen haben, mit denen sichergestellt wird, dass bei Planung, Umsetzung, Überprüfung sowie ggf. Anpassung des Projekts Chancengleichheitsaspekte mit betrachtet werden.

Am Antrags-, Prüfungs- und Bewilligungsverfahren sind neben der ESF-Verwaltungsbehörde im MAIS, die die Förderentscheidungen trifft, folgende weitere Akteure auf Landes- und regionaler Ebene beteiligt:

- **Die Bezirksregierungen:** Die die fünf Bezirksregierungen des Landes in Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster sind als zwischengeschaltete Stellen für die Bewilligung von ESF-Projekten zuständig. Sie wickeln die Projekte im Rahmen der Vorgaben von Verwaltungsbehörde und fachlich zuständigen Ministerien administrativ ab.
- **Die AG Einzelprojekte:** Die AG Einzelprojekte ist eine weitere zwischengeschaltete Stelle. Sie ist im MAIS angesiedelt und trifft bei allen Einzelprojekten, so z. B. beim Instrument „Fachkräfte“, die Entscheidung über die Förderung. Hierbei handelt es sich um prioritätsachsenübergreifende Maßnahmen, für die der AG gemäß ESF-Förderrichtlinie die Zuständigkeit übertragen wurde.
- **Der Begleitausschuss:** Der Begleitausschuss legt u.a. die Auswahlkriterien fest und muss den Programmaufrufen zustimmen.
- **Die Regionalagenturen:** Für einige Instrumente ist vorgesehen, dass die Regionalagenturen eine Stellungnahme zur regionalen Relevanz der von den Trägern eingereichten Konzepte abgeben, so z. B. bei den Instrumenten *TEP*, *Produktionsschule.NRW* und *Jugend in Arbeit plus*.
- **Die fachlich verantwortlichen Fachreferate in den zuständigen Ministerien:** Die Fachreferate unterstützen das Bewilligungsverfahren z.B. dadurch, dass – wie beim Instrument *Produktionsschule.NRW* – Stellungnahmen erstellt werden, die in den Entscheidungsprozess zu Bewilligung oder Ablehnung des Förderantragseingehet.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

- **Die G.I.B.:** Die G.I.B. übernimmt bei zahlreichen Instrumenten die fachliche Begleitung der Umsetzung. Bei einigen Instrumenten unterstützt sie das Bewilligungsverfahren. So nimmt sie bspw. Stellung zu den Anträgen des Instruments *Jugend in Arbeit plus* und bewertet auf Basis von vorab definierten Kriterien eingereichte Trägerkonzepte des Instruments *Produktionsschule.NRW*. Die Bewertungsergebnisse gehen in die Entscheidungsfindung zur Bewilligung oder Ablehnung des Projektantrags ein.
- **Die Projektträger:** Diese müssen i. d. R. im Rahmen der Anträge darlegen, wie das Querschnittsziel der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei Planung, Umsetzung und Steuerung des Projekts erreicht werden soll. Mit anderen Worten ist es hier erforderlich, Chancengleichheit als Thema effektiv im Projekt zu verankern, was neben einer ausgeprägten Sensibilität für das Thema entsprechende Kompetenzen und auch Zuständigkeiten voraussetzt. Eine allgemeine Beschreibung im Projektantrag, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung werden im Projekt verfolgt, reicht diesbezüglich allein nicht aus.

Inwiefern Vorkehrungen zur strukturellen und personellen Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in den genannten Institutionen, Gremien und Einrichtungen getroffen wurden, lässt sich an dieser Stelle nicht abschließend bewerten. Für den Begleitausschuss ist eine personelle Verankerung insoweit gegeben, als dort die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, die Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Migrant*innenvertretungen vertreten sind. Auch wurde darauf hingewirkt, den Begleitausschuss paritätisch zu besetzen. Im Begleitausschuss ist auch die G.I.B. vertreten, die – allerdings nicht explizit für dessen Mitglieder – Arbeitshilfen z. B. zur Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming in ESF-geförderten Projekten herausgibt und über entsprechende Kompetenzen verfügt.

Allerdings ist nicht bekannt, dass in NRW systematisch⁴ Kompetenzen zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei den anderen beteiligten Institutionen und Gremien aufgebaut wurden. Damit besteht das Risiko, dass Querschnittsziele vorwiegend von wenigen Interessenträgern und -trägerinnen und nicht – wie beispielsweise im OP vorgesehen – von allen Beteiligten vertreten werden (können). Soweit bekannt, stellen diesbezüglich die im Rahmen der Kurzstudie geplanten drei Schulungen einen ersten umfassenderen Ansatz zum Kompetenzaufbau dar.

Vor diesem Hintergrund könnten entsprechende Schulungsangebote zu Themen wie Genderkompetenz, Diversitykompetenz sowie beispielsweise Anti-Diskriminierungs-Trainings⁵ für Akteurinnen und Akteure aus den genannten Institutionen und Gremien dazu beitragen, entsprechenden Kompetenzen und Fähigkeiten auf der personellen Ebene auf- und auszubauen. Neben entsprechenden Qualifizierungsangeboten könnte eine stärkere Verankerung von Chancengleichheit auch dadurch erleichtert werden, dass – auf struktureller Ebene - ein klares Bekenntnis der jeweiligen Führungskräfte

⁴ Mit „systematisch“ meinen wir dabei eine verbindliche, i. d. R. schriftlich niedergelegte und einsehbare Konzeption, in der (einmalig) Grundkompetenzen und in regelmäßigen Abständen Anpassungs- und Auffrischungsschulungen angeboten werden.

⁵ Unterschiede zu Gender- und Diversitykompetenz sowie Antidiskriminierung werden im Anhang (Glossar) beschrieben.

te zur Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gegeben wird, das sich auch in entsprechenden Führungsanweisungen und Handlungsvorgaben widerspiegelt.

2.2. Instrumente der Prioritätsachse A: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte

2.2.1. Kommunale Koordinierung

Mit der Initiative *Kein Abschluss ohne Anschluss* verfolgt die Landesregierung das Ziel, den Übergang von Jugendlichen an der ersten Schwelle landesweit zu verbessern. Die im Rahmen dieser Initiative in den Kreisen und kreisfreien Städten aufgelegten ESF-kofinanzierten kommunalen Koordinierungsstellen haben die Aufgabe, ein regionales, nachhaltiges und systematisches Übergangssystem Schule-Beruf anzustoßen, erforderliche Abstimmungsprozesse zu organisieren und zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Maßnahmeangebots beizutragen. Als explizites Ziel der Landesinitiative wurde im Ausbildungskonsens formuliert, dass das neue Übergangssystem geschlechtersensibel zu gestalten ist. Dieses Ziel gilt entsprechend auch für die Kommunale Koordinierung, die ein Handlungsfeld der Landesinitiative darstellt.

Genderrelevanz

Der Interventionsbereich der *Kommunalen Koordinierung* ist die Gestaltung von Übergängen zwischen Schule und Beruf. Das Instrument zielt auf die Verbesserung der (Angebots-)Strukturen für Jugendliche an der ersten Schwelle und wirkt sich damit mittelbar⁶ auf Jugendliche aus. Das Übergangssystem hat als "Auffangnetz" für Jugendliche mit Migrationshintergrund⁷ eine weitaus größere Bedeutung als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Zudem sind die Übergangschancen aus Maßnahmen des Übergangssystems in Ausbildungen für sie geringer (Christe 2011, BIBB 2011). Darüber hinaus ist aus der Forschung hinreichend bekannt, dass insbesondere bei der Berufswahlentscheidung von Jugendlichen (unabhängig vom Migrationshintergrund), die üblicherweise in der Übergangsphase getroffen wird, geschlechtsspezifische Stereotype sehr bedeutsam sind (vgl. z. B. BIBB 2011). Das Instrument hat damit eine klare Genderrelevanz.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Im Rahmen der Landesinitiative *Kein Abschluss ohne Anschluss*, die seit 2011 besteht, wurde in der Förderperiode 2007-2013 ein ebenfalls ESF-gefördertes Pilotprojekt zur Flankierung der Landesinitiative aufgelegt, das die Geschlechtersensibilität der Akteure bei der Begleitung von Jugendlichen

⁶ Die Wirkung ist mittelbar, da die Intervention sich nicht direkt an Jugendliche richtet (es handelt sich nicht um eine Maßnahme, an der Jugendliche als Teilnehmende gefördert werden), sondern sich indirekt auf Jugendliche auswirkt, indem z. B. Maßnahmen im Zuge der Koordinierung als passgenau ausgerichtete „Förderketten“ organisiert werden.

⁷ Wobei die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund keineswegs homogen ist und der Befund nicht für alle gleichermaßen gilt (zu differenzieren ist u.a. nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit bzw. Migrantengruppen und sozioökonomischem Status, vgl. Christe 2011).

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

am "Übergang Schule-Beruf" stärken soll.⁸ Dieses Projekt, "GenderKompetent.NRW", hat eine Laufzeit vom 1. Oktober 2013 bis zum 30. September 2015. Laut dem Zwischenbericht zum Projekt (Stand Mai 2015) gelang es, Akteurinnen und Akteure aus fast allen Gebietskörperschaften und Kommunalen Koordinierungsstellen zu erreichen und für die gendergerechte Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf zu sensibilisieren und Genderkompetenzen aufzubauen. Angeboten wurden überregionale fachthematische Workshops für Fach- und Führungskräfte aus verschiedenen Organisationen und Hierarchieebenen sowie Fachberatungen für Kommunale Koordinierungsstellen mit dem Ziel, die teilnehmenden Personen in Bezug auf das Thema Gender zu sensibilisieren. In der neuen Förderperiode soll ein weiteres Projekt umgesetzt werden (der Projektstart ist noch für das Jahr 2015 vorgesehen), mit dem die gendersensible Gestaltung des Übergangssystems weiter unterstützt werden soll. Nachdem bereits sehr viele der Koordinierungsstellen (alle bis auf vier) die Angebote des Projekts „GenderKompetent.NRW“ wahrgenommen haben und für die Genderthematik sensibilisiert wurden, sollen in dem neuen Projekt die Kommunalen Koordinierungsstellen dabei unterstützt werden, Gender strukturell zu verankern (im Sinne der Strategie Gender Mainstreaming).

Durch das erste flankierende Modellprojekt wurden Beiträge zur personellen Verankerung des Querschnittsziels geleistet; im Zusammenwirken mit dem geplanten neuen Projekt, das im nächsten Schritt die strukturelle Verankerung zum Ziel hat, ist von der Kommunalen Koordinierung ein positiver Beitrag zum Querschnittsziel zu erwarten.

Die Analyse der verfügbaren Dokumente zum Förderverfahren⁹ zeigt, dass bislang keine expliziten Vorgaben zur systematischen Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gemacht worden sind. So muss im Förderantrag durch Unterschrift lediglich der allgemeine Hinweis bestätigt werden, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet". Wie die Gleichstellung von Männern und Frauen konkret in der Umsetzung der Koordinierungsstellen berücksichtigt wird, ist nicht näher darzustellen. Hierin liegt unserer Einschätzung nach ein mögliches Hemmnis für eine stärkere Verankerung des Querschnittsziels. Eine Operationalisierung und Konkretisierung des allgemeinen Chancengleichheits- (oder auch Gleichstellungs-)ziels wird nicht erwartet. Es kann zwar zumindest für die Mehrzahl der Kommunalen Koordinierungsstellen, die die Angebote des Begleitprojekts wahrgenommen haben, angenommen werden, dass bei der Umsetzung nun auf die Gendersensibilität geachtet wird. Aber es ist damit nicht systematisch sichergestellt, dass die Ausführungen in den Projektanträgen bspw. konkrete, gleichstellungsrelevante Zielsetzungen enthalten und in der Folge auch die Umsetzung auf der operativen Ebene Beiträge zum Querschnittsziel erwarten lässt.

Im Förderantrag ist darüber hinaus zwar zu erklären, dass "die Maßnahme gemäß den Vorschriften und Zielen der Europäischen Union durchgeführt wird". Diese Erklärung enthält streng genommen auch die Vorgabe, das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu fördern. Die-

⁸ "Innerhalb der kommenden Jahre soll nach Vorgabe der Landesregierung ein systematischer und geschlechtersensibler 'Übergang Schule-Beruf' flächendeckend implementiert werden". (<http://www.genderkompetent-nrw.de/Genderkompetent.NRW/Zum-Projekt>)

⁹ ESF-Förderrichtlinie, Förderantrag, Tabelle Maßnahmeplanung über das eingesetzte Personal

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

se Formulierung erscheint nicht ausreichend konkret, um einen klar fassbaren Beitrag zum Querschnittsziel auf Projektebene sicherzustellen. Für die Projektumsetzenden ist nach unserer Einschätzung nicht unmittelbar erkennbar, dass sich diese Formulierung (auch) auf die konkrete Berücksichtigung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bezieht.¹⁰

2.2.2. Starthelfende

Der Interventionsbereich des Instruments *Starthelfende* betrifft das Matching zwischen Jugendlichen einerseits und KMU mit unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätzen andererseits. Das Instrument fördert die Arbeit von im Ausbildungsmanagement tätigen Fachkräften beim Westdeutschen Handwerkskammertag e. V. (den sog. Starthelferinnen und Starthelfern). Zu ihren Aufgaben gehört es, geeignete Jugendliche zu finden und in offene Ausbildungsstellen zu vermitteln, neue Lehrstellen zu akquirieren sowie die Jugendlichen im ersten Ausbildungsjahr zu begleiten.

Genderrelevanz

Das Instrument hat Genderrelevanz, denn im dualen System ist der Männeranteil unter den Auszubildenden höher als der Frauenanteil (bedingt v. a. durch die relativ große Bedeutung der traditionell männlich dominierten gewerblichen Berufe) (BIBB 2015, S.136).¹¹ Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund sind nach wie vor unterdurchschnittlich in dualen Berufsausbildungen vertreten, mit einem noch niedrigeren Frauenanteil (BIBB 2014, S.186).¹² Im Fall türkeistämmiger Jugendlicher ist nachgewiesen, dass der Zugang zu dualen Ausbildungen aufgrund von Diskriminierung, insbesondere durch kleine Betriebe, erschwert ist. So müssen Jugendliche mit türkischen Namen durchschnittlich mehr Bewerbungen versenden als Jugendliche mit deutsch-klingenden Namen (SVR 2014, S.24).¹³

Befunde bzgl. Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von dem Instrument ist ein Beitrag zum Querschnittsziel zu erwarten. Denn dem Informationsmaterial des Zuwendungsempfängers (Westdeutscher Handwerkskammertag e.V.) kann entnommen werden, dass der Tatsache, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener in dualen Ausbildungen einmünden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund in der Programmumsetzung Rechnung getragen wird. So wurden z. B. in der vergangenen Förderperiode spezielle Starthelfende mit

¹⁰ Die Erklärung bezüglich der Beachtung der Vorschriften und Ziele der Europäischen Union findet sich in allen verfügbaren Förderanträgen der ESF-Instrumente. Im Folgenden wird darauf nicht mehr für jedes Instrument eingegangen.

¹¹ Der Frauenanteil aller Auszubildenden des dualen Systems lag 2013 bei 38,6 %, wobei sich eine deutliche Geschlechtersegregation bei den Ausbildungsberufen zeigt. Seit 1992 bspw. liegt der Frauenanteil im Handwerk unverändert bei ca. 22 %.

¹² 35 % der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierten Bewerber/innen mit Migrationshintergrund sind in eine duale Berufsausbildung eingemündet, im Vergleich zu 49 % der Bewerber/innen ohne Migrationshintergrund. Im Jahr 2012 lag die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Jugendlicher bei 29,4 %, die deutscher Jugendlicher bei 58,9 %. Die Ausbildungsanfängerquote junger Frauen ausländischer Nationalität lag hierbei bei 27,0 %, die deutscher Frauen bei 48,6 %.

¹³ Jugendliche mit türkischen Namen müssen im Durchschnitt zwei Bewerbungen mehr schreiben, um eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

dem Schwerpunkt auf "Migration" eingesetzt, die selbst einen Migrationshintergrund haben und die Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung gewinnen sowie Ausbildungsplätze in Betrieben, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden, akquirieren sollen. Diese speziellen Starthelfenden sind jedoch nicht an allen Standorten der Starthelfenden vertreten.¹⁴

Hemmend könnte sich auf die Erzielung von Beiträgen zum Querschnittsziels auswirken, dass die verfügbaren Unterlagen zum Antrags- und Bewilligungsverfahren¹⁵ keine Hinweise darauf enthalten, dass Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung systematisch auf struktureller, personeller und operativer Ebene verankert ist. Denn die im Antragsformular abzugebende Erklärung, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet", ist nicht mit konkreten Anforderungen verbunden, Nachweise darüber zu erbringen, wie die Gleichstellung von Männern und Frauen praktisch in der Umsetzung berücksichtigt werden soll. Auch eine „Übersetzung“ des im OP verankerten Querschnittsziels auf den konkreten Projektzusammenhang ist im Antrags- und Auswahlverfahren bislang nicht vorgesehen. Kompetenzen des einzusetzenden Personals hinsichtlich Gender und Diversity bzw. Maßnahmen des Trägers zum Kompetenzaufbau bei den Projektmitarbeitenden sind nicht nachzuweisen. Auch dass es Starthelfende mit Schwerpunkt Migration geben sollte, wird bislang nicht explizit in den analysierten Unterlagen erwähnt. In den dargestellten Bereichen liegen nach unserer Einschätzung entsprechende Potenziale, mit denen eine systematische Verankerung des Querschnittsziels erleichtert würde. Durch entsprechende Maßnahmen – konkrete Beschreibungen der Projektträger, wie Gleichstellung praktisch im Projekt umgesetzt werden soll, Übertragung des im OP verankerten Querschnittsziels in das Antrags- und Auswahlverfahren, Nachweis von entsprechenden Kompetenzen des in Projekten eingesetzten Personals bzw. von entsprechenden Maßnahmen zum Kompetenzaufbau – könnten nach unserer Einschätzung den Herausforderungen, die sich für männliche und weibliche Ausbildungssuchende mit Migrationshintergrund an der Schnittstelle Schule-Beruf stellen, zukünftig besser begegnet werden.

2.2.3. Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen

Mit dem Instrument *Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten* werden Ausbildungskapazitäten in Berufen nach BBiG oder HWO in den Kohlerückzugsgebieten in NRW geschaffen. Die Ausbildungen werden von Bildungsträgern in Kooperation mit KMU durchgeführt.

Genderrelevanz

In den Steinkohleregionen in NRW sind in Folge des strukturellen Wandels Ausbildungsplätze weggefallen, die traditionell mehrheitlich von jungen Männern besetzt worden waren.¹⁶ Gleichzeitig hat

¹⁴ Vgl. „Kontakt“ unter <http://www.handwerk-nrw.de/aus-und-weiterbildung/initiativen-des-whkt/starthelfende-ausbildungsmanagement.html>

¹⁵ ESF-Förderrichtlinie, Antragsformular

¹⁶ Hinweise darauf, dass v.a. Ausbildungsplätze in männerdominierten Berufen wegfielen, gibt der Befund, dass im östlichen Ruhrgebiet zwischen 1999 und 2004 im Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung 3.460 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze verloren gingen, die größtenteils von Männern besetzt gewesen waren (Boeckmann 2006, S.8; S.56)

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

sich das Spektrum der angebotenen Ausbildungsplätze deutlich verändert: Vor allem Ausbildungen in ausgewählten gewerblich-technischen Bereichen haben zugunsten kaufmännischer und sozialer Ausbildungsberufe an Bedeutung verloren. Der Wandel der Struktur des Ausbildungsplatzangebots bietet sowohl für junge Männer als auch für junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund neue Möglichkeiten der Berufswegeplanung, die durch Maßnahmen der geschlechtersensiblen Berufsorientierung und -vorbereitung auch zu mehr Chancengleichheit in Ausbildung und Beschäftigung führen können. Die Förderung der kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten könnte hierbei durch die angebotenen Ausbildungsgänge unterstützend wirken. Genderrelevanz ist gegeben.

Befunde bzgl. Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von der Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten ist aus Gründen, die außerhalb des Interventionsbereichs des Instruments liegen, eine neutrale Wirkung hinsichtlich Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu erwarten. Entscheidendes Hemmnis für eine chancengleichheitsfördernde Wirkung des Förderangebots ist die derzeitige Beteiligungsstruktur von Jugendlichen am dualen Ausbildungssystem – d. h. mehr Männer als Frauen und nur ein geringer Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Kapitel 2.2.2). Anhand der verfügbaren Informationen ist zu erwarten, dass die derzeitige Beteiligungsstruktur von Jugendlichen am dualen Ausbildungssystem in den kooperativen Ausbildungen an Kohlestandorten fortgeschrieben wird. Da allerdings junge Frauen grundsätzlich im dualen System unterrepräsentiert sind, wäre es zur Förderung des Querschnittsziels notwendig, mit dem Instrument auch gezielt Frauen – und im dualen System unterrepräsentierte Gruppen wie z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund – anzusprechen und zu fördern. Voraussetzung ist jedoch, dass es gelingt, tradierte Berufswahlentscheidungsmuster junger Menschen zu überdenken. Ein stärkerer Beitrag zu Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung könnte daher von dem Förderangebot erst dann erwartet werden, wenn in Berufsorientierung und Berufsberatung entsprechende Impulse gesetzt werden. Berufsorientierung als solches ist aber nicht Teil des Förderangebots. Eine Möglichkeit, dennoch Impulse zur Stärkung des Querschnittsziels zu setzen, bestünde in einer stärkeren Verzahnung des Instruments mit Förderangeboten der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. Hilfreiche wäre es hier, wenn klassische Rollenmuster – zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund – in diesen Angeboten thematisiert und hinterfragt werden.

2.2.4. Förderung der betrieblichen Ausbildung im Verbund

Gefördert wird die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze in einem Ausbildungsverbund zwischen KMU bzw. zwischen KMU und Bildungsträgern.

Genderrelevanz

Ziel der *Verbundausbildung* ist es, mehr Ausbildungsplätze im dualen System zu schaffen. Das Instrument hat Genderrelevanz, denn in dualen Ausbildungen ist, wie bereits für das Instrument *Starthelfende* ausgeführt (s. Kapitel 2.2.2), der Männeranteil unter den Auszubildenden höher als der Frauenanteil und Jugendliche mit Migrationshintergrund sind nur zu einem geringen Anteil vertreten, mit einem noch niedrigeren Frauenanteil. Im Fall türkeistämmiger Jugendlicher ist nachgewie-

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

sen, dass der Zugang zu dualen Ausbildungen aufgrund von Diskriminierung, insbesondere durch kleine Betriebe, erschwert ist.

Befunde bzgl. Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von dem Instrument ist eine neutrale Wirkung hinsichtlich Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu erwarten, denn die Beteiligung der Jugendlichen am Ausbildungssystem – d. h. mehr Männer als Frauen und nur ein geringer Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – wird voraussichtlich auch in den Verbundausbildungen fortgeschrieben. Es ist zudem auch nicht erkennbar, ob mit dem Instrument systematisch dazu beigetragen wird, bspw. Genderkompetenz bei Ausbildern und Ausbilderinnen zu fördern. Die Möglichkeiten, mit der Verbundausbildung auf die Berufswahlentscheidungen von jungen Frauen und Männern im Sinne der Förderung der Chancengleichheit Einfluss zu nehmen, sind allerdings begrenzt. Denn die Förderung von Verbänden ist primär darauf ausgerichtet, Unternehmen, die ansonsten nicht ausbilden würden, zur Ausbildungsbeteiligung zu verhelfen. Um nun dem Querschnittsziel in höherem Maße gerecht zu werden, wäre es wünschenswert, dass die klassische Beteiligungsstruktur am Ausbildungssystem in dem Förderangebot aufgebrochen würde. So könnte beispielsweise ein stärkerer Akzent auf die Verbreitung von Informationen über das Angebot bei Zielgruppen, die traditionell unterrepräsentiert sind, gelegt werden. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, in höherem Maße aktiv zu werden, um Vorbehalte bei Betrieben gegenüber bspw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu reduzieren. Eine weitere denkbare Handlungsstrategie könnte es sein, Kompetenz(aufbau) der beteiligten Träger im Hinblick auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu fordern, um zu gewährleisten, dass der Zugang für bislang unterrepräsentierte Gruppen erleichtert wird. Denkbar wären z. B. auch finanzielle Anreize, d.h. dass die Ausbildung von jungen Migranten und Migrantinnen im Verbund stärker bezuschusst würde als die Ausbildung von jungen Menschen ohne Migrationshintergrund. Analog könnte die Ausbildung von Frauen und Männern in jeweils geschlechteruntypischen Berufen stärker gefördert werden als in eher rollentypischen Berufen. Eine entsprechend differenzierte Förderung könnte jedoch (deutlich) höhere Aufwände bei der Umsetzung des Programms und der Abwicklung der Projekte – sowohl auf Seiten der Projektträger als auch der Verwaltung – nach sich ziehen. Zu strikte Vorgaben an die Unternehmen könnten darüber hinaus auch dazu führen, dass von einer Beteiligung an der Verbundausbildung abgesehen wird, so dass das allgemeine Ziel, die Ausbildungsbeteiligung insbesondere kleiner Unternehmen zu fördern, konterkariert würde. Insofern sind vor der Einführung der beschriebenen finanziellen Anreize oder stärkerer Vorgaben hinsichtlich der Zielgruppen Aufwand und Nutzen sehr genau zu analysieren.

Die analysierten Unterlagen zum Förderverfahren¹⁷ enthalten keine Hinweise darauf, dass ein systematischer Beitrag zum Querschnittsziel geleistet wird. So ist lediglich die allgemeine Erklärung abzugeben, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Umsetzung berücksichtigt wird. Wie auch in anderen Instrumenten ist nicht zu konkretisieren, wie die Gleichstellungsförderung in der Umsetzungspraxis verfolgt wird. Diese Unverbindlichkeit könnte insofern einen hemmenden Faktor darstellen, als keine konkreten Umsetzungsschritte daraus abgeleitet werden können.

¹⁷ ESF-Förderrichtlinie, Förderantrag

2.2.5. Produktionsschule.NRW

Das Instrument *Produktionsschule.NRW* ist ein niedrighschwelliges, praxisorientiertes Berufsvorbereitungsangebot für benachteiligte, „schulmüde“ Jugendliche. In der Produktionsschule wird berufliche Qualifizierung mit praktischer, produktiver Arbeit verbunden. Übergeordnetes Ziel ist es, die Teilnehmenden an eine Ausbildung ("Ausbildungsreife") bzw. geregelte Erwerbstätigkeit heranzuführen.

Genderrelevanz und Bezüge zu Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Die Zielgruppe der Produktionsschulen – annäherungsweise gemessen an den Schulabgängern und Schulabgängerinnen ohne Hauptschulabschluss¹⁸ – besteht in NRW aus einem größeren Anteil männlicher als weiblicher Jugendlicher (ca. 60 % zu 40 %, DESTATIS Regionaldatenbank). Entsprechend kann – annäherungsweise – davon ausgegangen werden, dass junge Männer in größerer Zahl von der Problematik betroffen sind, für die der Produktionsschulansatz Lösungswege aufzeigt. Entsprechend liegt bei dieser Maßnahme Genderrelevanz vor.

Befunde bzgl. Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von dem Instrument ist ein Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von (am Arbeitsmarkt) benachteiligten Personengruppen ("schulmüde" Jugendliche z. B. aus "bildungsfernen" oder migrantisches Familien) zu erwarten. Was diesen erwarteten Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit hemmen könnte, ist die Tatsache, dass Mechanismen, die die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung fördern, nicht systematisch entsprechend des SPO-Modells in den Antragsunterlagen verankert sind. Im Förderantrag ist eine allgemeine Erklärung abzugeben, "dass bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet". Nachweise darüber, wie die Gleichstellung von Männern und Frauen konkret bei der Umsetzung berücksichtigt wird, werden nicht verlangt. Darüber hinaus sind in der ESF-Förderrichtlinie und weiteren Dokumenten¹⁹ keine Ausführungen enthalten, die darauf hinweisen, dass die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung strukturell, personell und operativ verankert ist. So sind im Kriterienkatalog der G.I.B. zur Bewertung der Projektanträge (s. Programmaufruf) keine Prüfkriterien hinsichtlich der Umsetzung des Querschnittsziels enthalten. Die Kriterien lassen nicht darauf schließen, dass im Auswahlverfahren systematisch gender- und diskriminierungsrelevante Handlungsbedarfe beschrieben und berücksichtigt werden. Auch wird kein Nachweis über Genderkompetenzen des Trägers verlangt. Eine Möglichkeit, die Förderung des Querschnittsziels stärker zu verankern, läge darin, relevante Akteure der Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsarbeit (z. B. Gleichstellungsstellen, Antidiskriminierungsstellen etc.) in die Projektauswahl einzubeziehen, beispielsweise in Form von Stellungnahmen.

¹⁸ Diese Gruppe ist nicht deckungsgleich mit der Zielgruppe der Maßnahme.

¹⁹ „Antrag auf Gewährung einer Zuwendung aus Fördermitteln des ESF aus der Förderphase 2014 – 2020“, Programmaufruf „Produktionsschule.NRW 2015/16“, Qualitätsstandards des Bundesverbandes Produktionsschule.

2.2.6. Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen („TEP“)

Das Instrument hat zum Ziel, junge Mütter und Väter sowie Personen, die pflegebedürftige Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft pflegen, nachhaltig in eine Berufsausbildung in Teilzeit in einem Beruf nach BBiG, HWO oder AltPflG zu bringen. Gefördert werden Maßnahmen zur Anbahnung von betrieblichen Erstausbildungen sowie die Finanzierung von Kinderbetreuungskosten.

Genderrelevanz

Wie Auswertungen des SOEP zeigen, profitieren von Förderungen für Teilzeitberufsausbildungen insbesondere junge Mütter, da sie seltener in einer Berufsausbildung sind als kinderlose junge Frauen und auch seltener als junge Väter (BMBF 2011, S.16ff). Das Instrument hat Genderrelevanz, denn es trägt dazu bei, den Zugang zu (beruflicher) Bildung für junge Menschen mit Familienverantwortung – in der Mehrzahl, wenn auch nicht ausschließlich Frauen – zu verbessern. Inwiefern die Teilzeitberufsausbildung auch Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund oder andere unterrepräsentierte Gruppen erhöht, einen Berufsabschluss zu erwerben, ist nicht bekannt.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von dem Instrument ist ein Beitrag zum Querschnittsziel zu erwarten, denn es erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und beruflicher Bildung und de facto den Arbeitsmarktzugang von jungen Müttern, insbesondere Alleinerziehenden, die häufig auf Transferleistungen angewiesen sind (ebd.). In der vorangegangenen ESF-Förderperiode war die große Mehrheit der Teilnehmenden an „TEP“ Frauen (2009 bis 2011: 98 % der Teilnehmenden, G.I.B. 2013); etwa 60 % der Teilnehmerinnen waren alleinerziehend (ebd.). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten findet sich auch bei den Teilzeitausbildungen: Gewählt wurden von den TEP-Teilnehmenden der Jahre 2009 bis 2011 fast ausschließlich „typische Frauenberufe“, v. a. im kaufmännischen Bereich (ebd.). Hier zeigt sich ein Unterschied zwischen den Teilzeitausbildungen in TEP und der Gesamtsituation von Teilzeitausbildungen in Deutschland, denn lt. BMBF 2011 wurden 2008/2009 7 % aller Teilzeitausbildungen im Handwerk absolviert (BMBF 2011) – in TEP gab es lt. G.I.B. erst ab 2010 „einzelne Teilnehmerinnen“, die eine Ausbildung im Handwerk antraten (G.I.B. 2013), was einem Anteil in der Größenordnung von ca. 2 bis 4 % entspricht.

Die Analyse der ESF-Förderrichtlinie und weiterer Dokumente zum Antrags- und Bewilligungsverfahren²⁰ zeigt, dass die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung fördernde Aspekte und Mechanismen strukturell, personell und operativ grundsätzlich verankert sind. Neben der im Antragsformular abzugebenden Erklärung, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Umsetzung Berücksichtigung findet, ist im Bewilligungsverfahren vorgesehen, dass die zuständige Regionalagentur zum Projektantrag des Trägers Stellung nimmt. Hierfür ist die Genderkompetenz des vom Träger einzusetzenden Personals zu bewerten. Auch sind Vorerfahrungen des Trägers mit der Zielgruppe sowie Kontakte zu relevanten Netzwerkpartnern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu prüfen (vgl. „Anlage Fachliche Stellungnahme der Region“). Möglichkeiten, die fördernde Wirkung weiter zu festigen, liegen unserer Einschätzung nach darin, dass z. B. Antragstellende die regionale

²⁰ Förderantrag, Anlage Erklärung der Ausgaben für Kinderbetreuung, Anlage Fachliche Stellungnahme der Region, Infoschreiben an Regionalagenturen vom 05.02.15

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Arbeitsmarktsituation von jungen Müttern und Vätern analysieren und dass sie darüber hinaus auch darlegen, wie sie die Teilnehmenden über die Konsequenzen ihrer Berufswahl für eine nachhaltige eigenständige Existenzsicherung (z. B. Entlohnungsniveau, Perspektiven, Auswirkungen auf Rentenansprüche) informieren und sensibilisieren. Relevante Akteure der Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsarbeit (z. B. Gleichstellungsstellen, Antidiskriminierungsstellen etc.) könnten bei der Bewertung der Projektkonzeptionen, z.B. in Form von Stellungnahmen, einbezogen werden.

Die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung könnte auch dadurch gestärkt werden, wenn es gelingt, mehr Betriebe – insbesondere in Branchen, die bislang selten in Teilzeit ausgebildet haben – für Teilzeitausbildungen zu gewinnen. So könnten beispielsweise Anträge und Konzepte von Trägern eine bessere Beurteilung und höhere Chancen für eine Auswahl erhalten, wenn sie besondere Maßnahmen vorsehen, mit denen Betriebe überzeugt werden sollen, Teilzeitausbildungen für jungen Menschen mit Familienverantwortung anzubieten.

2.2.7. 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen

Mit dem Instrument wird die berufliche Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen gefördert. Träger der beruflichen Bildung beraten und begleiten die Jugendlichen und die Betriebe während der gesamten Ausbildungszeit. Mit dem Instrument werden die vorhandenen Ausbildungskapazitäten für Jugendliche mit Behinderung²¹ quantitativ erhöht. Auch ist die Auswahl an Ausbildungsgängen in dem Instrument wesentlich breiter als die der Regelangebote der BA. Die Möglichkeiten, betriebliche Praxiserfahrung zu sammeln sind in dem Instrument zudem größer (ISG 2013, S.66).

Genderrelevanz

Der Interventionsbereich betrifft die Ausbildungsförderung für die am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung. Der Frauenanteil in Reha-Maßnahmen der BA zur Ausbildungsförderung beträgt üblicherweise etwa ein Drittel (ISG 2013, S.106), d. h. junge Frauen mit Behinderung werden seltener in spezifischen Fördermaßnahmen unterstützt als junge Männer mit Behinderung. Das Instrument *100 zusätzlichen Ausbildungsplätze* hat entsprechend Genderrelevanz.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von dem Instrument ist ein Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu erwarten, denn der Zugang zu beruflicher Bildung und damit auch der Arbeitsmarktzugang und die Integration in die Gesellschaft werden für die am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung verbessert. Positiv herauszustellen ist, dass das qualitativ breite Angebot an Ausbildungsgängen die weiblichen Auszubildenden nicht auf traditionelle Frauenberufe festlegt. Trotzdem lag der Frauenanteil in dem Instrument in der vergangenen Förderperiode bei etwa einem Drittel (ISG 2013, S.106). Wird dieser Anteil gehalten, ist aus Gleichstellungssicht ein

²¹ Ausbildungen speziell für diese Zielgruppe werden z. B. über die BA angeboten (Berufsausbildung für Menschen mit besonderem Förderungsbedarf und Reha-spezifische Berufsausbildung)

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

neutraler Beitrag zu erwarten, denn die Beteiligung von Frauen und Männern mit Behinderung an der Ausbildungsförderung wird fortgeschrieben. Impulse für eine höhere Frauenbeteiligung könnten gesetzt werden, indem beispielsweise Anträge und Konzepte von Trägern eine bessere Beurteilung und höhere Chancen für eine Auswahl erhalten würden, wenn sie besondere Mechanismen zur Erhöhung des Frauenanteils vorsehen.

Anhand der verfügbaren Unterlagen zum Antragsverfahren²² zeigt sich, dass eine allgemeine Erklärung, dass bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet, abzugeben ist. Nachweise darüber, wie die Gleichstellung von Männern und Frauen konkret bei der Umsetzung berücksichtigt wird, werden nicht verlangt. Um sicherzustellen, dass die Träger der Maßnahmen über die Kompetenz zur behindertenspezifischen Begleitung der Auszubildenden verfügen, sieht die Richtlinie vor, dass sich als Zuwendungsempfänger nur Einrichtungen gem. § 35 SGB IX, d. h. Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke bewerben können. Inwiefern für die Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke die Verankerung des Querschnittsziels auf personeller und operativer Ebene systematisch hinreichend gegeben ist, kann im Rahmen dieser Kurzexpertise nicht abschließend bewertet werden. Die Formulierungen des § 35 SGB IX lassen diesbezüglich nicht darauf schließen, dass hierzu eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung besteht. Hierin liegt ein potenzielles Hemmnis für die Förderung des Querschnittsziels, denn für eine Verankerung auf personeller Ebene müsste sichergestellt werden, dass das eingesetzte Personal neben Kompetenzen zur behindertenspezifischen Begleitung von Auszubildenden auch für die spezifischen Belange von jungen Männern und jungen Frauen mit Behinderung sowie für Belange von migrantischen Jugendlichen mit Behinderung sensibilisiert ist und über entsprechende Kompetenzen (Genderkompetenz, Diversitykompetenz) verfügt.

2.2.8. Prüfungsgebühren für Jugendliche mit vollzeitschulischer beruflicher Ausbildung

Berufliche Ausbildungen in Berufen, die normalerweise im dualen System durchgeführt werden (Berufe nach BBiG/HWO), können bedarfsabhängig in den Regionen in NRW in vollzeitschulischer Form angeboten werden, wenn eine besonders schwache Lehrstellen-Bewerber/innen-Relation gegeben ist und viele Altbewerber/innen unversorgt sind. Diese vollzeitschulischen Bildungsgänge werden nachrangig angeboten und richten sich insbesondere an diejenigen Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber, die am Ausbildungsmarkt im dualen System keine Chance hatten (Westdeutscher Handwerkskammertag et al.). Mit dem ESF-Instrument „Prüfungsgebühren“ werden die bei den Kammern anfallenden Prüfungsgebühren für Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie anfallende notwendige prüfungsbezogene Materialausgaben übernommen.

Genderrelevanz

Eine Genderrelevanz ist insofern gegeben, dass in Berufen des dualen Systems (um solche handelt es sich bei den hier geförderten vollzeitschulischen Ausbildungsgängen) insgesamt mehr junge

²² ESF-Förderrichtlinie, Förderantrag

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Männer als junge Frauen vertreten sind. Die Beteiligungsstruktur von Männern und Frauen ist abhängig von den tatsächlich angebotenen Ausbildungsberufen; es kann entsprechend nicht ausgeschlossen werden, dass von der Förderung der Prüfungsgebühren mehr junge Männer als junge Frauen profitieren.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

In der HwO sowie im BBiG ist geregelt, dass die in den Ausbildungsberufen abzulegenden Abschlussprüfungen für die Auszubildenden gebührenfrei ist (§ 37 Abs. 4 BBiG, § 31 Abs. 4 HwO). In dualen Ausbildungen werden diese Gebühren den ausbildenden Betrieben in Rechnung gestellt. Da es in der vollzeitschulischen Form der Ausbildungen keinen ausbildenden Betrieb gibt, würden die Auszubildenden mit den Prüfungsgebühren belastet, wenn es die Fördermöglichkeit nicht gäbe. Hiermit wären die vollzeitschulischen Auszubildenden gegenüber den Auszubildenden in dualen Ausbildungen benachteiligt. Entsprechend trägt das Instrument zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei, zumal es sich bei den Teilnehmenden um am Arbeitsmarkt benachteiligte Jugendliche handelt, für die die Prüfungsgebühren voraussichtlich eine erhebliche finanzielle Belastung darstellen würden. Möglichkeiten, chancengleichheitsfördernde Mechanismen in diesem Förderinstrument zu verankern, werden nicht gesehen. Denn da lediglich die anfallenden Kammergebühren für Prüfungen ESF-gefördert werden, das eigentliche Angebot der Ausbildungsförderung aber nicht, kann mit der ESF-Förderung nicht auf strukturelle Faktoren von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung Einfluss genommen werden.

2.2.9. Beratung von Unternehmen zur Fachkräftesicherung, Potentialberatung

Das Instrument hat die Fachkräftesicherung in Unternehmen durch *Potentialberatung* zum Gegenstand. Hauptzielgruppe sind KMU, die auf Grund des demografischen Wandels einer erhöhten Insolvenzgefahr unterliegen. Die Potentialberatung soll die Unternehmen durch einen Wandel in Personalpolitik und Arbeitsorganisation des Unternehmens dazu befähigen, das Erwerbspersonenpotential besser auszuschöpfen. Neben der Unternehmensleitung sind auch Beschäftigte an dem Beratungsprozess zu beteiligen.

Genderrelevanz

Ziel der Potentialberatungen ist es, KMU bei der Anpassung an (strukturelle) Wandlungsprozesse der Wirtschaft zu unterstützen. Entsprechende Maßnahmen haben (mittelbar) Auswirkungen auf die beschäftigten Männer und Frauen in den beratenen Unternehmen. Eine Auswertung der G.I.B. aus der vorangegangenen Förderperiode zeigt für das Jahr 2013, dass etwa ein Drittel der Potentialberatungen in Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes durchgeführt wurden, in denen traditionell eher Männer beschäftigt sind. 14 % der Beratungen fanden in Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens statt, die traditionell durch einen hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten geprägt sind (G.I.B. 2014). Rein quantitativ gesehen kann – bei unverändert fortgesetzter Branchenbeteiligung – davon ausgegangen werden, dass männliche und weibliche Beschäftigte in unterschiedlichem Ausmaß von den Wirkungen der Potentialberatungen in den Unternehmen angesprochen werden. Entsprechend hat das Instrument Genderrelevanz.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Eine Auswertung nach Beratungsthemen in der letzten Förderperiode (Jahr 2013) ergab, dass in 13 % der Beratungen die Chancengleichheit von Männern und Frauen und in ebenfalls 13 % der Beratungen „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ Themen der Potentialberatung waren (G.I.B. 2014). Von der „Potentialberatung“ ist also potenziell ein Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu erwarten, dieser ist jedoch zum einen abhängig von der tatsächlichen Beratungskompetenz hinsichtlich Chancengleichheit und zum anderen abhängig davon, ob die im Ergebnis der Beratung empfohlenen Maßnahmen auch tatsächlich im Unternehmensalltag umgesetzt werden. Insgesamt deuten die vorliegenden Analysebefunde darauf hin, dass z. B. Vereinbarkeitsaspekte oder auch Fragen interkultureller Belegschaften im Vergleich zu anderen Themen eher geringe Bedeutung hatten. Unterbleiben entsprechende Reorganisationsprozesse im Unternehmen, entgehen dem Unternehmen möglicherweise Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte.

Entsprechende Maßnahmen zur Sicherstellung der Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung auf struktureller, personeller und operativer Ebene finden sich in den Unterlagen zum Antragsverfahren nicht in ausreichendem Umfang. Der Förderantrag wird, anders als bei den anderen Instrumenten der ESF-Förderrichtlinie, erst im Anschluss an die erfolgte Beratung gestellt. Dort ist zu erklären, dass bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung gefunden hat. Inwieweit dies konkret erfolgt oder welches die Inhalte und Schlussfolgerungen sind, ist nicht zu dokumentieren. Nach unserer Einschätzung bestünde hier die Möglichkeit, in der Potentialberatung Querschnittsaspekte systematischer zu berücksichtigen.

2.2.10. Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch Bildungsscheckverfahren

Gegenstand des Instruments ist die Förderung beruflicher Weiterbildungen, die der *Kompetenzentwicklung* von Beschäftigten und Berufsrückkehrenden dienen. Hauptzielgruppe in der neuen Förderperiode sind Zugewanderte, Un- und Angelernte, Beschäftigte ohne Berufsabschluss und Berufsrückkehrende. Voraussetzung ist ein positiver Bescheid („Bildungsscheck“) der Weiterbildungsberatung (s. Kapitel 2.2.11).

Genderrelevanz

Ziel der Intervention ist es, die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Berufsrückkehrenden zu erhöhen. Grundsätzlich ist die Weiterbildungsbeteiligung der Männer in Deutschland höher als die der Frauen (siehe z. B. Agentur für Gleichstellung im ESF 2011, S.13, S.15). Entsprechend hat das Instrument Genderrelevanz.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Auswertungen aus der letzten Förderperiode zeigen, dass Frauen in hohem Maße von dem Instrument „Bildungsscheck“ erreicht wurden: So waren 60 % der Teilnehmenden Frauen. Für bestimmte Gruppen konnten durch den bisherigen Aufbau des Bildungsschecks NRW bestehende Disparitäten bzgl. Weiterbildungsbeteiligung allerdings nicht reduziert werden, so insbesondere nicht für Ältere, Geringqualifizierte und Nicht-Deutsche bzw. Menschen mit Migrationshintergrund (vgl. ISG 2011).

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Geht man davon aus, dass die Beteiligungsquoten von Frauen in der neuen Förderperiode zumindest gehalten werden, so ist von einer positiven Wirkung des Instruments hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern insgesamt auszugehen. In Bezug auf die genannten Gruppen, die bislang bei der Inanspruchnahme von Bildungsschecks unterrepräsentiert waren, ist bei gleichbleibender Förderausrichtung von einem neutralen Beitrag auszugehen, da sich Maßnahmen zur Sicherstellung der systematischen Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung auf struktureller, personeller und operativer Ebene in den Dokumenten zum Antragsverfahren nicht in ausreichendem Umfang finden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Nutzung der Bildungsschecks als angebotsorientiertes Förderprogramm nur bedingt gesteuert werden kann. Denkbar wären diesbezüglich z. B. stärkere (finanzielle) Förderanreize für Ältere, Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund zur Teilnahme an Weiterbildungen. Über die Weiterbildungsberatung (vgl. Kap. 2.2.11) könnte der Fokus verstärkt auf die Weiterbildung auch in NRW unterrepräsentierten Gruppen gerichtet werden, um zu erreichen, dass die Bildungsschecks stärker von diesen Gruppen in Anspruch genommen werden.

Über die im Antragsformular abzugebende Erklärung bzgl. der Berücksichtigung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Umsetzung hinaus sind keine Angaben zu machen oder Nachweise zu erbringen. So bleibt z. B. unklar, ob die Lehrkräfte der Weiterbildungsanbieter, bei denen der Bildungsscheck eingelöst werden kann, über Gender- und Diversitykompetenz sowie ggf. auch entsprechende didaktische Konzepte für die Unterrichtsgestaltung verfügen. Sind diese Kompetenzen nicht vorhanden, könnte sich dies entsprechend hemmend auf das Querschnittsziel auswirken.

2.2.11. Weiterbildungsberatung

In der *Weiterbildungsberatung* werden Unternehmen, Beschäftigte und Berufsrückkehrende hinsichtlich beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten beraten. Die Weiterbildungsberatung ist Grundvoraussetzung für die Förderung mit einem Bildungsscheck (vgl. Kap. 2.2.10).

Genderrelevanz

Der Interventionsbereich der Maßnahme sind Beratungen zur beruflichen Entwicklung für Unternehmen, Berufsrückkehrende und Beschäftigte mit dem Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Berufsrückkehrenden zu erhöhen. Wie bereits für die Bildungsschecks (vgl. Kap. 2.2.10) ausgeführt, ist die Weiterbildungsbeteiligung der Männer in Deutschland höher als die der Frauen. Entsprechend hat das Instrument Genderrelevanz.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Ob von der Weiterbildungsberatung ein Beitrag zum Querschnittsziel ausgehen wird, hängt davon ab, ob es gelingt, o. g. Personengruppen anzusprechen, die in der Regel nicht im Fokus betrieblicher Weiterbildung stehen bzw. Beratung suchende Unternehmen dafür aufzuschließen, auch bspw. ältere Beschäftigte weiterzubilden. Wenn dies gelingt, kann das Instrument dazu beitragen, die Inanspruchnahme von Weiterbildungen chancengerechter zu gestalten. Eine Möglichkeit, wie die Beratungsstellen dazu beitragen könnten, wäre, dass beispielsweise Konzepte erstellt werden, in denen dargestellt wird, welche Maßnahmen vorgesehen sind, um die gewünschten Zielgruppen Menschen mit Migrationshintergrund, Un- und Angelernte, Beschäftigte ohne Berufsabschluss und Berufsrück-

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

kehrende mit dem Beratungsangebot (stärker) zu erreichen und wie Unternehmensvertreterinnen und -vertreter dafür sensibilisiert werden, Personen dieser Gruppen aus ihrer Belegschaft für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärker in Betracht zu ziehen.

Die verfügbaren Unterlagen zum Antrags- und Bewilligungsverfahren²³ lassen allerdings keine Vorkehrungen erkennen, mittels derer systematisch sichergestellt wird, dass das Querschnittsziel bei der Umsetzung berücksichtigt wird. Auf struktureller Ebene ist lediglich im Förderantrag zu erklären dass die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Umsetzung berücksichtigt wird, es sind aber keine konkreten Angaben zu machen oder Nachweise zu erbringen, wie dies in der Praxis geschieht. Hemmend könnte sich ferner auswirken, dass Gender- und Diversitykompetenz des Personals der beteiligten Beratungsstellen nicht nachgewiesen werden muss. Inwieweit entsprechende Kompetenzen tatsächlich vorliegen, könnte beispielsweise im Rahmen der fachlichen Begleitung oder ggf. auch der Programmevaluation in einer Befragung ermittelt werden. Auf Basis der Befragungsergebnisse könnten dann zielgerichtet Schulungsangebote entwickelt und angeboten werden.

2.2.12. Beratung zur beruflichen Entwicklung / Anerkennung Kompetenzen

Die *Beratung zur beruflichen Entwicklung/Anerkennung Kompetenzen* ist an die Bildungsscheck-Beratungsstellen (vgl. Kap. 2.2.11 Weiterbildungsberatung) angebunden. Sie ist breiter angelegt als die Weiterbildungsberatung, denn sie fokussiert nicht allein auf Qualifikationsmöglichkeiten. Vielmehr soll durch individuelle Beratung Orientierung und Hilfe bei beruflichen Entwicklungswünschen gegeben werden („professionelle Laufbahnberatung“). Ein Förderschwerpunkt des Instrumentes ist die Erstberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und die Erörterung parallel dazu notwendiger bzw. sinnvoller beruflicher Weiterbildungen.

Genderrelevanz

Hinsichtlich der Genderrelevanz sind zwei Aspekte des Instruments zu prüfen, zum einen die „normale“ Laufbahnberatung und zum anderen die Basisberatung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse.²⁴ In Laufbahnberatungen können Akzente hinsichtlich der Gleichberechtigung von Männern und Frauen gesetzt werden, wenn z. B. Frauen mit Karrierewünschen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, Aufstiegschancen zu ergreifen, beraten werden, oder wenn Männer in der Beratung Hilfestellungen erhalten, wie sie z. B. den Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, um mehr Familienverantwortung übernehmen zu können, bei ihrem Arbeitgeber artikulieren können. Somit ist Genderrelevanz der Beratungen gegeben. Die Basisberatungen ergänzen die vom IQ-Netzwerk bundesweit angebotenen Erstberatungen zur Anerkennung. Denn das bundesweit vertretende IQ-Netzwerk bietet in NRW persönliche Beratungen zur Anerkennung lediglich an drei Standorten an. Deutschlandweit werden die vom IQ-Netzwerk angebotenen Beratungen zur Anerkennung beruflicher Ab-

²³ ESF-Förderrichtlinie, Förderantrag, Information für Beratungsstellen, Antrag Beratung zur Bildungsbedarfsermittlung in Unternehmen, Dokument „Protokoll zur Bildungsbedarfsermittlung von Unternehmen“, Dokument „Leitfaden für Beratungsstellen“, Dokument „Mittelanforderung“, Dokument Bildungsscheck Beihilferechtliche Regelung.

²⁴ An die Basisberatung zur Anerkennung kann und soll sich eine Laufbahnberatung anschließen.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

schlüsse von mehr Frauen als Männern in Anspruch genommen (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2014).²⁵ Unter der Annahme, dass die Struktur der Ratsuchenden bzgl. Anerkennungsfragen in den Beratungsstellen ähnlich ist, kann davon ausgegangen werden, dass Frauen in höherem Maße von der Anerkennungsberatung profitieren. Genderrelevanz ist auch hier gegeben.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Insbesondere von der Basisberatung zum Anerkennungsverfahren im Rahmen des Instruments *Beratung zur beruflichen Entwicklung/Anerkennung Kompetenzen* ist ein positiver Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung zu erwarten. Denn die Arbeitsmarktchancen von Personen, die über im Ausland erworbene Qualifikationen verfügen, die in Deutschland nicht anerkannt wurden, sind deutlich geringer als bei Personen mit einer Anerkennung (Brussig et al. 2009, S. 8). In den Beratungen kann die Voraussetzung geschaffen werden, dass Personen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen das Anerkennungsverfahren in Angriff nehmen. Auch von den „normalen“ Laufbahnberatungen können Impulse zum Querschnittsziel ausgehen, wenn in den Beratungen Personengruppen in ihrem beruflichen Fortkommen unterstützt werden, die ohne dieses Angebot keinen oder nur unzureichenden Zugang zu den entsprechenden Informationen hätten.

In den verfügbaren Unterlagen zum Antrags- und Bewilligungsverfahren²⁶ ist jedoch nicht ersichtlich, dass Beiträge zum Querschnittsziel systematisch verankert sind. So ist zwar die Erklärung, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet" abzugeben, jedoch ist nicht zu konkretisieren, wie dies in der Beratungspraxis tatsächlich geschehen soll. Es ist auch nicht ersichtlich, ob systematische Vorkehrungen getroffen werden, um bei den Beraterinnen und Beratern Kompetenzen auf- bzw. auszubauen, die zu gender- und chancengleichheitsgerechten Beratungen befähigen. Denn in einem Eckpunktepapier wird zwar ein Nachweis über den Erwerb von Beratungskompetenz verlangt, Gender- und Diversitykompetenzen werden jedoch nicht erwähnt.²⁷ Dies könnte sich entsprechend hemmend auf das Querschnittsziel auswirken.

2.2.13. Fachkräfte

Das Instrument *Fachkräfte* hat Vorhaben zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften zum Gegenstand. In den Regionen können mit dem Instrument den lokalen Bedarfen entsprechende innovative Ansätze zur Fachkräftesicherung entwickelt und in Projektform erprobt sowie bereits erprobte Ansätze in die Breite gebracht werden. Neu ist in der Förderperiode 2014-2020 ein fondsübergreifender Projektauftrag mit dem EFRE. Projekte können Elemente der ESF- und EFRE-Förderung verzahnen: So kann ein Projekt z. B. aus dem EFRE die Modernisierung von beruflichen Aus- und Wei-

²⁵ 64,2% der Ratsuchenden im Jahr 2013 waren Frauen, 35,8% Männer (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2014).

²⁶ ESF-Förderrichtlinie, Förderantrag, BBE-Eckpunktepapier März 2015, Schreiben zum Interessensbekundungsverfahren an die Regionalagenturen vom 23.5.2015

²⁷ Aus dem Eckpunktepapier geht zwar hervor, dass die Berater/innen an einer dreitägigen Einführungsveranstaltung sowie an einer Fortbildung zur Anerkennungsberatung teilnehmen müssen. Darüber hinaus ist die Teilnahme an einem jährlichen Werkstattgespräch erwünscht. Ob und in welcher Form bei diesen Formaten die genannten Beratungskompetenzen vermittelt werden, ist nicht bekannt.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

terbildungseinrichtungen, die für KMU eine große Bedeutung haben, vorsehen und ergänzend können über den ESF Qualifizierungen aufgelegt werden (vgl. EFRE OP des Landes NRW, S. 36).

Genderrelevanz

Das Instrument *Fachkräfte* hat zum Ziel, Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, bevor sie entstehen und aktuelle Fachkräftebedarfe auszugleichen. Alle vorhandenen Potenziale auf dem Arbeitsmarkt sollen genutzt und weiterentwickelt werden. Unter anderem werden im Projektauftrag zur Fachkräfteinitiative NRW folgende Zielgruppen als Potenzialgruppen genannt: Gut qualifizierte Mütter und Väter, denen nach der Elternzeit der Wiedereinstieg bzw. die Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und aktiver Elternschaft nicht gelingt, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung, Arbeitslose und Beschäftigte, die über keinen Berufsabschluss verfügen, ältere Beschäftigte, die früher als nötig in den Ruhestand gehen sowie Ausbildungs- und Studienabbrecherinnen und -abbrecher.

In Abhängigkeit von den regional gewählten Projektansätzen ist von Genderrelevanz auszugehen, wenn z. B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestoßen werden.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Bei den genannten Gruppen, die im Fokus der Fachkräftesicherung stehen, handelt es sich um am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen. Von der Förderung des Arbeitsmarktzugangs für diese Personengruppen ist entsprechend ein positiver Beitrag zum Querschnittsziel zu erwarten. Dieser zu erwartende positive Beitrag wird durch den Projektauftrag strukturell gesichert: Denn dort finden sich zahlreiche Hinweise darauf, dass der strukturellen Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in dem Förderangebot hohe Bedeutung zukommt. So wird bspw. bei der Darstellung der möglichen Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht lediglich auf das zu hebende Potenzial von Müttern abgestellt, sondern vielmehr werden Maßnahmen auch für Väter („aktive Vaterschaft“) skizziert. Zudem wird thematisiert, dass bei der Entwicklung familienbezogener Angebote „kulturelle Unterschiede“ zu berücksichtigen sind. Auch sollen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt abgebaut werden, mit denen Menschen mit Migrationshintergrund häufig konfrontiert sind.

Die Auswahl der Vorhaben erfolgt kriteriengestützt. Mit einer anteiligen Gewichtung von 10 % fließt auch die Berücksichtigung der Querschnittsziele Nachhaltigkeit sowie Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in die Bewertung ein. Hiermit ist gewährleistet, dass Antragstellende bereits in der Konzeptionsphase konkretisieren müssen, wie sie Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in ihren Projekten verankern werden. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass in der Folge auch auf der operativen Ebene Beiträge zum Querschnittsziel systematisch zu erwarten sind. Um sicherzustellen, dass die Verankerung auf struktureller *und* personeller Ebene erfolgt, wäre es denkbar, den Kriterienkatalog durch entsprechende Hinweise weiter auszudifferenzieren.

2.2.14. Beschäftigentransfer

Der *Beschäftigentransfer* kann für KMU beantragt werden, die von Insolvenz bedroht sind oder die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden und gleichzeitig für die Region eine besondere arbeitsmarktpolitische Bedeutung haben. Dabei kommen Transfergesellschaften zum Einsatz, die an

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

den individuellem Bedarf angepasste Maßnahmen (wie z. B. Bewerbungstraining oder Arbeitserprobung) für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anbieten, um ihnen den Übergang in eine neue Beschäftigung zu erleichtern.

Genderrelevanz

Vom Instrument Beschäftigtertransfer profitieren Belegschaften von KMU, die von Arbeitslosigkeit infolge von Personalabbau bedroht sind. In der vergangenen Förderperiode wurden Transfergesellschaften v. a. für KMU des männerdominierten produzierenden Gewerbes aufgelegt. Viele der Unternehmen hatten mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 zu kämpfen, während beispielsweise KMU, die Dienstleistungen anbieten, weniger von der Krise betroffen waren. Dieser Branchenstruktur geschuldet waren zwei Drittel der Teilnehmenden des Beschäftigtertransfers Männer (ISG 2011). Für die neue Förderperiode ist nicht absehbar, zu welchen Anteilen KMU aus den verschiedenen Branchen das Instrument in Anspruch nehmen werden, da die Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten stark von Konjunkturzyklen abhängt. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass wirtschaftliche Entwicklungen zu Krisenerscheinungen in bestimmten (ggf. männer- oder frauendominierten) Branchen führen werden, so dass je nach Beschäftigtenstruktur Männer und Frauen in unterschiedlichem Ausmaß vom Beschäftigtertransfer profitieren werden. Entsprechend hat das Instrument Genderrelevanz.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Da das Instrument darauf abzielt, Menschen vor der Arbeitslosigkeit zu schützen und entsprechend mit Arbeitslosigkeit einhergehenden Erscheinungen wie sozialer Exklusion und Armutsgefährdung vorbeugt, ist ein Beitrag zum Querschnittsziel zu erwarten. Allerdings müsste, um dem Querschnittsziel umfänglich gerecht zu werden, bei der Umsetzung z. B. dafür Sorge getragen werden, dass die Transfergesellschaften darauf hinwirken, dass Anschlussbeschäftigungen eine nachhaltige eigene Existenzsicherung ermöglichen. In den verfügbaren Unterlagen zum Antrags- und Bewilligungsverfahren²⁸ sind keine Angaben bezüglich Mechanismen enthalten, die einen systematischen Beitrag des Instruments zum Querschnittsziel auf struktureller, personeller und operativer Ebene sichern. So ist lediglich die allgemeine Erklärung abzugeben, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Umsetzung berücksichtigt wird, ohne dass auszuführen ist, wie die Gleichstellungsförderung konkret verfolgt wird. Eine entsprechende Anforderung an Antragstellende, beispielsweise die Bedarfslage auch in Bezug auf Handlungsbedarfe, die die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung betreffen, darzustellen oder konkrete Ziele mit Bezug auf das Querschnittsziel zu formulieren, könnte hier die Verbindlichkeit erhöhen. Eine weitere Möglichkeit zur Erhöhung der Verbindlichkeit der Anforderung zur Förderung des Querschnittsziels könnte darin liegen, dass abgefragt wird, inwiefern bei dem einzusetzenden Personal Gender- und/oder Diversitykompetenz vorhanden sind bzw. ob vorgesehen ist, das Personal in dieser Hinsicht (weiter) zu schulen.

²⁸ Förderrichtlinie, Förderantrag, Anlage Maßnahmeplanung über das eingesetzte Personal

2.3. Instrumente der Prioritätsachse B: Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung

2.3.1. Jugend in Arbeit plus

Die Zielgruppe von *Jugend in Arbeit plus* sind junge Menschen unter 25 Jahren mit Unterstützungsbedarf,²⁹ für die eine berufliche Ausbildung voraussichtlich keine Perspektive (mehr) ist. Diese Jugendlichen sollen in eine passgenaue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Die jungen Erwachsenen werden in Vorbereitung einer Beschäftigungsaufnahme beraten und sozialpädagogisch bis in die Zeit nach der Beschäftigungsaufnahme begleitet. Kammerfachkräfte arbeiten mit den sozialpädagogischen Fachkräften zusammen und akquirieren passende Stellen.

Genderrelevanz

Als Referenzgröße zur Einschätzung der Zielgruppe von Jugend in Arbeit plus werden arbeitslose unter 25-Jährige betrachtet. In dieser Gruppe liegt in NRW der Männeranteil bei knapp 60 %, der Frauenanteil bei etwas mehr als 40 % (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015). Allerdings gehören nicht alle arbeitslosen unter 25-Jährigen zur Zielgruppe der jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf. Umgekehrt sind nicht alle jungen Menschen, die von Jugend in Arbeit plus profitieren könnten, arbeitslos gemeldet. Trotzdem kann – annäherungsweise – davon ausgegangen werden, dass junge Männer in größerer Zahl von der Problematik betroffen sind, für die Jugend in Arbeit plus Lösungswege aufzeigt. Entsprechend hat das Instrument Genderrelevanz.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von Jugend in Arbeit plus ist ein positiver Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung zu erwarten, denn es werden Jugendliche mit schlechten Arbeitsmarktchancen beim Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützt, die von den (Regel-)Angeboten zur Ausbildungsförderung nicht erreicht werden, da für sie eine Ausbildung noch nicht bzw. nicht mehr in Frage kommt.

Aus den verfügbaren Dokumenten³⁰ zum Antrags- und Bewilligungsverfahren geht allerdings nicht hervor, dass Beiträge zum Querschnittsziel systematisch sichergestellt werden.³¹ So sind keine Mechanismen zur Verankerung auf struktureller, personeller und operativer Ebene erkennbar. Im Programmaufruf etwa ist das Kriterienraster enthalten, mit dem eingereichte Projektanträge bewertet werden. Weder hinsichtlich der Qualifikationen des einzusetzenden Personals noch hinsichtlich der Projektumsetzung und gesetzter Ziele sind Aspekte benannt, die eine höhere Bepunktung von Anträgen vorsehen, die Beiträge zu Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung erwarten lassen (etwa durch einen Nachweis von Genderkompetenz des Personals oder durch konkrete Zieldefinitionen in

²⁹ Voraussetzung für eine Teilnahme ist, dass die Jugendlichen mindestens ein Vermittlungshemmnis aufweisen oder mindestens sechs Monate erwerbslos sind und an keiner geförderten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen. Die Agenturen für Arbeit und Jobcentern weisen Jugendliche in das Projekt zu, allerdings erfolgt die Teilnahme am Projekt auf freiwilliger Basis.

³⁰ ESF-Förderrichtlinie, Programmaufruf, FAQs zur Interessensbekundung vom Juni 2015

³¹ Da kein Antragsformular verfügbar ist, kann nicht beurteilt werden, ob die in den Förderanträgen der anderen Instrumente enthaltene Erklärung, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Umsetzung berücksichtigt wird, auch für dieses Instrument abzugeben ist.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Bezug auf das Querschnittsziel). Hierin liegt unserer Einschätzung nach ein Hemmnis für die Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, da eine konkrete Verankerung der genannten Aspekte bereits in der Projektkonzeptionsphase eine Voraussetzung dafür ist, dass Beiträge zum Querschnittsziel in der operativen Umsetzung systematisch erwartet werden können. Wären entsprechende Kriterien im Bewertungsraster enthalten, könnte damit sichergestellt werden, dass Anträge und Konzepte von Trägern eine bessere Beurteilung und höhere Chancen für eine Auswahl erhalten, wenn sie die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als integrale Projektbestandteile behandeln.

2.3.2. Öffentlich Geförderte Beschäftigung / Sozialer Arbeitsmarkt

Die *Öffentlich Geförderte Beschäftigung (öGB)* fördert die Integration und Teilhabe besonders benachteiligter Zielgruppen im SGB II (v. a. Langzeitarbeitslose) durch sozialversicherungspflichtige und tariflich bzw. ortsüblich entlohnte Beschäftigung bei öffentlichen und/oder gemeinnützigen Trägern.³² Eine dauerhafte Integration der Teilnehmenden in das Erwerbsleben soll durch Coaching, Projektleitung und Qualifizierung unterstützt werden.

Genderrelevanz

Die G.I.B. stellt im „Arbeitsmarktreport 2015: Frauen am Arbeitsmarkt“ fest, dass sich in NRW eine stärkere Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei Frauen andeutet als bei Männern. Zum einen weist darauf der Befund hin, dass der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen bei etwa 45 % und damit über dem Anteil der langzeitarbeitslosen Männer (etwa 41 %) liegt. Zum anderen zeigt die Betrachtung der Arbeitslosen nach Qualifikationsniveau, dass Frauen zu einem höheren Anteil über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen (56 % der arbeitslosen Frauen gegenüber 53 % der arbeitslosen Männer, G.I.B. 2015). Es kann also davon ausgegangen werden, dass in der Zielgruppe der öffentlich geförderten Beschäftigung mehr Frauen als Männer vertreten sind. Es liegt eine Genderrelevanz vor.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Da mit dem Instrument Personengruppen mit schlechten Arbeitsmarktchancen an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, ist von einem Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung auszugehen. Erreicht wurden in der vergangenen Förderperiode in hohem Maße Langzeitarbeitslose (80,4 % mit Dauern über zwei Jahren) und Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss (49,4 %). 27,3 % der Teilnehmenden hatten einen Migrationshintergrund.³³

³² Tätigkeitsfelder sind z. B. handwerkliche Dienstleistungen, kaufmännische und gastronomische Tätigkeiten, Arbeiten im Garten-/Landschaftsbau sowie personenbezogene Assistenzleistungen im Bereich Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege.

³³ http://www.gibinfo.de/gibinfo/2014/1_14/modellprojekt-201eoeffentlich-gefoerderte-beschaeftigung201c

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

In den verfügbaren Unterlagen zum Antrags- und Bewilligungsverfahren³⁴ sind allerdings keine Hinweise auf Mechanismen enthalten, die einen systematischen Beitrag zum Querschnittsziel absichern würden. Lediglich im Förderantrag ist durch Unterschrift zu erklären, dass „bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet“, allerdings ohne dass konkretisiert werden muss, wie dies in der praktischen Umsetzung geschieht. Da diese Erklärung im Unverbindlichen bleibt – wie die Gleichstellung berücksichtigt werden soll, muss nicht konkret ausgeführt werden – ergibt sich hieraus ein potenzielles Hemmnis für die systematische Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Würden beispielsweise die Antragstellenden explizit aufgefordert, die Bedarfslage auch in Bezug auf Personengruppen, die in der betreffenden Region in hohem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, darzustellen oder Ziele mit Bezug auf das Querschnittsziel konkret zu benennen, könnte die Verankerung des Querschnittsziels auf operativer Ebene dadurch befördert werden. Um den Zugang für diese Gruppen in die Projekte abzusichern, könnten gegebenenfalls Anreize gesetzt werden, damit die Jobcenter, die die Auswahl und Zuweisung der potenziellen Teilnehmenden eigenverantwortlich übernehmen, in höherem Maße langzeitarbeitslose Frauen sowie Personen aus besonders benachteiligten Gruppen für die Projektteilnahme auswählen. Eine weitere Möglichkeit zur Erhöhung der Verbindlichkeit der Anforderung zur Gleichstellungsförderung – auf personeller Ebene – könnte darin liegen, dass abgefragt wird, inwiefern bei dem einzusetzenden Personal Gender- und/oder Diversitykompetenzen vorhanden sind bzw. ob vorgesehen ist, das Personal in dieser Hinsicht (weiter) zu schulen.

2.3.3. Förderung von Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren

Die *Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren* sind niedrigschwellige, quartiersnahe, offene Anlaufstellen für Erwerbslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, Berufsrückkehrende sowie Beschäftigte im Leistungsbezug. In den Zentren gibt es Raum für Begegnungen und soziale Kontakte; in den Beratungsstellen erhalten Ratsuchende Informationen über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und werden hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen und psychosozialen Situation beraten und ggf. an weiterführende Beratungsstellen vermittelt.

Genderrelevanz

Eine Analyse der Abgänge aus Arbeitslosigkeit nach Geschlecht in NRW zeigt „deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede“: So gehen relativ gesehen weniger Frauen als Männer aus der Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit und mehr Frauen in Nichterwerbstätigkeit (G.I.B. 2015). Das Instrument Förderung der Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren hat entsprechend Genderrelevanz, denn Arbeitslose werden durch niedrigschwellige Angebote auf dem Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt und bei der sozialen Teilhabe unterstützt. Hier kann ein Beitrag dazu geleistet werden, dass Frauen nach einer Arbeitslosigkeitsperiode gleichermaßen wie Männern der Arbeitsmarktzugang gelingt.

³⁴ ESF-Förderrichtlinie, Antragsformular, Anlage zum Antrag "Öffentlich Geförderte Beschäftigung" - Maßnahmenplanung über das im Programm ÖGB eingesetzte Personal, Konzeption zum Förderprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung / Sozialer Arbeitsmarkt“ (April 2015).

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von dem Instrument ist ein positiver Beitrag zum Querschnittsziel zu erwarten, denn am Arbeitsmarkt und sozial marginalisierte Personengruppen werden bei ihrer Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt unterstützt. Auswertungen aus der vergangenen Förderperiode (Neureiter et al. 2013) zeigen, dass Personengruppen, die häufig schlechte Arbeitsmarktchancen haben, in hohem Umfang erreicht wurden. So hatten ca. 45 % der Ratsuchenden und der Besucher/innen der Arbeitslosenzentren einen Migrationshintergrund³⁵ und etwas mehr als ein Drittel der Ratsuchenden und Besucher/innen hatten keinen beruflichen Abschluss. Knapp zwei Drittel waren im Leistungsbezug des Rechtskreises SGB II. Frauen nahmen die Angebote in höherem Maß in Anspruch als Männer (knapp 60 % Frauen), was zeigt, dass Beiträge zur Gleichstellungsförderung zu erwarten sind.

In den Unterlagen zum Antragsverfahren sind allerdings keine Mechanismen ersichtlich, mit denen sichergestellt wird, dass Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung systematisch in der Umsetzung berücksichtigt werden. Denkbar wäre z. B., dass Projektanträge explizit im Hinblick auf gender- und diskriminierungsrelevante Ansätze hin bewertet würden. Anträge und Konzepte von Trägern könnten dadurch eine bessere Beurteilung und höhere Chancen für eine Auswahl erhalten, wenn sie die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als integrale Projektbestandteile behandeln. Eine weitere Möglichkeit zur Erhöhung der Verbindlichkeit der Anforderung zur Förderung des Querschnittsziels könnte darin liegen, dass Träger nachweisen müssen, inwiefern bei dem einzusetzenden Personal Gender- und/oder Diversitykompetenz vorhanden sind bzw. ob vorgesehen ist, das Personal in dieser Hinsicht (weiter) zu schulen.

2.4. Instrumente der Prioritätsachse C: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen

2.4.1. Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung

Das Instrument *Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung* hat zum Ziel, durch Weiterbildungsmaßnahmen verschiedene Zielgruppen zur Beschäftigungsfähigkeit zu führen bzw. in ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Gefördert werden Kurse zur Verbesserung der Grundbildung von Erwachsenen (vgl. Kap. 2.4.1.2) und Jugendlichen (vgl. Kap. 2.4.1.3) sowie Weiterbildungen für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (vgl. Kap. 2.4.1.4). Um die Weiterbildungsanbieter fachlich zu beraten und zu begleiten, werden ferner drei Landesverbände gefördert (vgl. Kap. 2.4.1.1).

³⁵ Deutsche mit Migrationshintergrund und Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

2.4.1.1. Organisation, fachliche Begleitung und Beratung

Landesverbände von drei Weiterbildungseinrichtungen³⁶ werden gefördert, damit sie lokale Weiterbildungsträger bei der Planung und Durchführung von lebens- und erwerbsweltbezogenen Weiterbildungsangeboten fachlich begleiten. Die Landesverbände fungieren gewissermaßen als Scharnier im Antrags- und Bewilligungsverfahren (sog. „Projektagenturen“).

Genderrelevanz

Das Instrument „Organisation, fachliche Begleitung und Beratung“ unterstützt Anbieter von Weiterbildungen dabei, Kurse entsprechend der ESF-Förderintention der Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung anzubieten und wirkt sich somit mittelbar auf die Teilnehmenden der Weiterbildungskurse aus. Da für die Einzelinstrumente Genderrelevanz nachgewiesen wurde (vgl. die folgenden Kapitel 2.4.1.2 bis 2.4.1.4), ist auch bei der Organisation, fachlichen Begleitung und Beratung eine Genderrelevanz gegeben. Denn durch die fachliche Begleitung können z. B. Impulse hinsichtlich der geschlechtergerechten Ausrichtung der Kurse gesetzt werden.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von der Organisation, fachlichen Begleitung und Beratung können positive Beiträge zum Querschnittsziel ausgehen, wenn die drei geförderten Stellen bei der Unterstützung der Weiterbildungseinrichtungen Augenmerk auf Gender- und Chancengleichheitsbelange legen, d.h. dass Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung systematisch in der Umsetzung berücksichtigt werden. Im Rahmen der fachlichen Begleitung könnten die geförderten Stellen die Weiterbildungseinrichtungen auf gender- und chancengleichheitsrelevante Belange hinweisen. Voraussetzung hierfür wäre, dass sichergestellt wird, dass in den drei geförderten Landesverbänden Gender- und Diversitykompetenz vorhanden ist bzw. auf- und ausgebaut wird. Auf Basis des zur Verfügung stehenden Materials, das analysiert wurde, lässt sich nicht erkennen, ob entsprechende Mechanismen zur personellen Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung entwickelt wurden.

2.4.1.2. Grundbildung mit Erwerbswelterfahrung

Gegenstand des Instrumentes *Grundbildung mit Erwerbswelterfahrung* sind Maßnahmen zum Erwerb von Lese-, Schreib- und Schlüsselkompetenzen sowie zum Nachholen von Schulabschlüssen mit dem langfristigen Ziel der Verbesserung der Erwerbchancen der Teilnehmenden. Hauptzielgruppen sind "Menschen mit besonderen Förderbedarfen" wie bildungsferne Menschen mit wenig oder geringer Grundbildung und Menschen mit Migrationshintergrund mit mangelnden Deutschkenntnissen.

³⁶ Dies sind Arbeit und Leben – Landesarbeitsgemeinschaft für politische und soziale Bildung Nordrhein-Westfalen e.V., die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung Nordrhein-Westfalen e.V. und der Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalen e.V..

Genderrelevanz

Für eine Einschätzung der Personengruppen mit lückenhafter Grundbildung werden annäherungsweise funktionale Analphabeten und Analphabetinnen herangezogen. Hier zeigt die Level-One Studie, dass deutschsprachige Männer in höherem Maße betroffen sind als deutschsprachige Frauen (Grotlüschen und Riekmann 2011). Es ist zu erwarten, dass Männer und Frauen in unterschiedlichem Maße von den Kursen angesprochen werden. Entsprechend ist Genderrelevanz gegeben.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von der Grundbildung mit Erwerbswelterfahrung sind positive Beiträge zum Querschnittsziel zu erwarten, denn gefördert werden Menschen, die aufgrund ihres geringen Bildungsstandes bzw. aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse schlechte Arbeitsmarktchancen haben.

Um die zu erwartenden positiven Beiträge systematisch sicherzustellen und zu verstärken, sollten Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung strukturell, personell und operativ im Antrags- und Bewilligungsverfahren verankert sein. Das Antrags- und Bewilligungsverfahren wird für die drei Angebote des Instruments Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung (neben *Grundbildung mit Erwerbswelterfahrung* sind dies *Weiterbildung geht zur Schule* und *Qualifizierung von Beschäftigten der Tageseinrichtungen für Kinder, Schulen und Weiterbildungseinrichtungen*) gemeinsam geregelt. Die verfügbaren Dokumente³⁷ enthalten Mechanismen zur Verankerung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung allerdings nur bedingt. So ist lediglich durch Unterschrift zu erklären, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet", ohne dass konkret dargestellt werden muss, was genau damit gemeint ist und wie dies konkret in der Praxis geschieht. Hierin besteht unserer Einschätzung nach ein potenzielles Hemmnis für die Förderung des Querschnittsziels. Um eine Berücksichtigung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung systematisch zu fördern, könnten zur Prüfung der Interessensbekundungen Bewertungskriterien aufgenommen werden, die die Anträge explizit im Hinblick auf gender- und diskriminierungsrelevante Ansätze hin bewerten. Träger, die beispielsweise die personelle Verankerung des Querschnittsziels nachweisen (vorhandene Gender- und Diversitykompetenz bei den Lehrkräften und entsprechende didaktische Konzepte, die in die Unterrichtsgestaltung einfließen), würden entsprechend gute Chancen erhalten. Auch Träger, die darstellen, welche Bedarfe aus Sicht der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bestehen – beispielsweise durch eine Schilderung der Diskriminierungsrisiken, denen Personen der anvisierten Zielgruppen der Kurse auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind – könnten im durch die Vergabe zusätzlicher Punkte eine höhere Bewertung erreichen.

2.4.1.3. Weiterbildung geht zur Schule

Das Instrument *Weiterbildung geht zur Schule* zielt auf die Förderung von Basis- und Schlüsselkompetenzen von Jugendlichen ab (z. B. Angebote zu Berufsorientierung, Schuldnerrecht oder Selbstbe-

³⁷ ESF-Förderrichtlinie, Förderantrag, Interessensbekundung, Programminformationen zu Organisation und Ablauf

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

hauptungstrainings), wobei die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit im Übergangsprozess in das Erwerbsleben gestärkt werden soll. Zielgruppen der Qualifizierungsmaßnahmen sind Jugendliche sowie Erziehungsberechtigte. Letztere sollen die Kompetenz erlangen, ihre Kinder entsprechend zu fördern.

Genderrelevanz

Mit dem Instrument werden junge Menschen unter 25 Jahren und deren Eltern erreicht. Bei der Vermittlung von Basis- und Schlüsselkompetenzen können – wenn entsprechende didaktische Kompetenzen bei den Dozierenden vorhanden sind – Impulse zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern gesetzt werden. Bei Kursen, die der Berufsorientierung dienen, kann z. B. dem geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten entgegengewirkt werden, in Angeboten zur Verbesserung der Sozialkompetenzen könnten bspw. als typisch weiblich oder typisch männlich geltende Verhaltensmuster thematisiert und kritisch hinterfragt werden.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von *Weiterbildung geht zur Schule* können positive Beiträge zum Querschnittsziel ausgehen, wenn junge Menschen unter 25 Jahren und Eltern durch die Angebote für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sensibilisiert werden bzw. wenn Gruppen, die potenziell Diskriminierungen ausgesetzt sind, in ihrer Selbstbehauptung gestärkt werden (z. B. „Empowerment“-Seminare für Jugendliche mit Migrationshintergrund).

Um sicherzustellen, dass solche positiven Beiträge von den Angeboten ausgehen, sollten Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung strukturell, personell und operativ im Antrags- und Bewilligungsverfahren verankert werden. Wie gezeigt (vgl. Kap. 2.4.1.2) geschieht dies in den verfügbaren Dokumenten zum Antrags- und Bewilligungsverfahren nicht in adäquatem Umfang. Um dieses potenzielle Hemmnis zu vermeiden, bestehen beispielsweise die unter Kapitel 2.4.1.2 skizzierten Möglichkeiten.

2.4.1.4. Qualifizierung von Beschäftigten der Tageseinrichtungen für Kinder, Schulen und Weiterbildungseinrichtungen

Das Instrument hat die Qualifizierung von Beschäftigten und Ehrenamtlichen zum Gegenstand, die betreuend und lehrend mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Vermittelt werden Kompetenzen, mittels derer die altersgerechte Entwicklung von Kindern gewährleistet und die Bildungschancen erhöht werden. Erziehende sollen befähigt werden, Bildungsbarrieren wie fehlenden Sprachkompetenzen und Verhaltensauffälligkeiten qualifiziert entgegenwirken zu können.

Genderrelevanz

Bei den Weiterbildungen für Personen, die lehrend und betreuend mit Kindern arbeiten, können mittelbar³⁸ Impulse zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern gesetzt werden. Aus Gender-

³⁸ Mittelbar, da die Auswirkungen für Jungen und Mädchen nicht direkt sind, sondern da Jungen und Mädchen indirekt von dem Kompetenzerwerb der sie betreuenden Fachkräfte profitieren.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

perspektive ist besonders wichtig, dass die Teilnehmenden für geschlechtergerechte Erziehung sensibilisiert werden und entsprechende Kompetenzen vermittelt bekommen, um Kinder und Jugendliche frei von Stereotypisierungen zu erziehen. Es ist eine klare Genderrelevanz gegeben.

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Positive Beiträge zum Querschnittsziel sind zu erwarten, wenn es gelingt, in den Weiterbildungsangeboten die Teilnehmenden für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu sensibilisieren und ihnen Kompetenzen zu vermitteln, mit denen sie dazu beitragen können, dass Kinder und Jugendliche unabhängig von ihrer sozialen Herkunft gute Bildungschancen erhalten. Hierzu können z. B. Schulungsangebote zur Verbesserung der Sprachförderungskompetenz beitragen.

Um sicherzustellen, dass solche positiven Beiträge von den Angeboten ausgehen, sollten Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung strukturell, personell und operativ im Antrags- und Bewilligungsverfahren verankert werden. Wie gezeigt (vgl. Kap. 2.4.1.2) geschieht dies in den verfügbaren Dokumenten zum Antrags- und Bewilligungsverfahren bislang nicht in adäquatem Umfang. Um dieses potenzielle Hemmnis zu vermeiden, bestehen beispielsweise die unter Kapitel 2.4.1.2 skizzierten Möglichkeiten.

2.4.2. Förderung von laufenden Kosten der überbetrieblichen Unterweisung von Auszubildenden in Industrie und Handel sowie Förderung von laufenden Kosten der überbetrieblichen Unterweisung von Auszubildenden im Handwerk (ÜLU)

Aufgrund der gleichen Ausrichtung der beiden Instrumente *ÜLU in Industrie und Handel* sowie *ÜLU im Handwerk*³⁹ werden die Analyseergebnisse für beide Instrumente gemeinsam dargestellt.

Das Instrument "ÜLU" unterstützt die Ausbildungsbemühungen von KMU in Industrie und Handel einerseits und von KMU des Handwerks andererseits. In überbetrieblichen Berufsbildungsstätten werden den Auszubildenden Praxisinhalte innerhalb der entsprechenden Berufsbilder vermittelt, die nicht in den ausbildenden KMU selbst gelehrt werden können.

Genderrelevanz

Im Handwerk ist traditionell die große Mehrheit der Auszubildenden männlich. Seit Anfang der 90er Jahre liegt der Männeranteil bei etwa 80% der Auszubildenden. Auch in Industrie und Handel sind aktuell etwa 60% der Auszubildenden männlich (BIBB 2015, S.136). Von den Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen profitieren junge Männer entsprechend in deutlich höherem Maße als junge Frauen. Genderrelevanz ist gegeben.

³⁹ Die rein quantitative Bedeutung der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk ist jedoch deutlich größer. So stammten im Jahr 2009 rund 93.000 Teilnehmer/-innen aus dem Bereich des Handwerks und lediglich etwa 1.800 Teilnehmende aus dem Bereich von Industrie und Handel (vgl. http://datenreport.bibb.de/media2011/Dokumentation_der_Bundes-_und_Laenderprogramme.pdf, S. 25).

Befunde bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Von dem Instrument sind neutrale Wirkungen hinsichtlich des Querschnittsziels zu erwarten, da z. B. die Ausbildungsstrukturen im Handwerk kaum beeinflussbar scheinen: Diese sind zum einen durch eine starke Geschlechtersegregation geprägt. Zum anderen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund in Handwerksberufen deutlich unterrepräsentiert. Da die ÜLU-Förderung strukturell begründet ist und die Teilnehmendenzusammensetzung für die Förderentscheidung ohne Bedeutung ist, dürfte sich die Förderung selbst nicht entscheidend auf die Berufswahlentscheidungen von jungen Frauen und Männern auswirken. Das Instrument hat demnach keine Auswirkungen auf die Beteiligungsstruktur am Ausbildungssystem. Entsprechend kann auch keine Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in Bezug auf den Zugang zu dualen Ausbildungen erwartet werden.

Ob Möglichkeiten, innerhalb der ÜLU systematisch Anreize zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu setzen, genutzt werden, ist nicht erkennbar. Denkbar wäre z. B., Genderkompetenz und Diversitykompetenz bei den Ausbildern und Ausbilderinnen der außerbetrieblichen Ausbildungsstätten zu fördern.

3. Schulungskonzept

Neben der im vorangehenden Kapitel dargestellten Bewertung der Gender-Relevanz der Förderinstrumente des ESF-OP 2014-2020 und der Herausarbeitung von Möglichkeiten und Hemmnissen, die bei der Umsetzung der Förderinstrumente im Hinblick auf das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung entstehen, besteht eine weitere Aufgabe der Kurzstudie darin, ein Konzept für Schulungen zu entwickeln, in denen es darum geht, die Kompetenzen der am Antrags- und Bewilligungsverfahren beteiligten Mitarbeiter/innen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen in Bezug auf die Querschnittsziele zu erhöhen.

In den Schulungen werden den Teilnehmenden entsprechend nicht nur Ergebnisse der in *Kapitel 2* umrissenen Prüf- und Analyseschritte und die Schlussfolgerungen präsentiert. Vielmehr werden darüber hinaus die relevanten rechtlichen Grundlagen sowie gängige Konzepte zur Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung vorgestellt. Außerdem werden sich die Schulungen mit den bisherigen Erfahrungen aus der Umsetzung des ESF NRW und den zukünftigen Anforderungen an die Umsetzung beschäftigen.

Wir sehen drei halbtägige Schulungen mit jeweils rund 15 bis 20 Teilnehmenden vor. Jede der Schulungen richtet sich an eine der drei Ebenen (1) ESF-Verwaltungsbehörde und ESF-Bescheinigungsbehörde, (2) Fach- und Förderreferate sowie G.I.B. und (3) Bezirksregierungen als Bewilligungsbehörden und wird entsprechend des Kreises der Adressatinnen und Adressaten wo nötig inhaltlich spezifisch angepasst.

3.1. Ziel der Schulungen

Die Schulungen verfolgen die folgenden Ziele:

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

- Information der Teilnehmenden über zentrale Grundlagen zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Hierbei sollen die wesentlichen rechtlichen und formalen Anforderungen zur Förderung des Querschnittsziels und zur Verankerung von Gender-Mainstreaming in knapper Form präsentiert werden, die sich aus den relevanten Vorgaben – von den relevanten EU-Verordnungen, über entsprechende Regelungen von Bund und Land bis hin zum ESF-OP 2014-2020 des Landes NRW und der ESF-Förderrichtlinie – ergeben;
- Vermittlung von Kenntnissen über Konzepte zur Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung. Hierbei geht es darum, in kompakter Form den „state of the art“ der vorhandenen Strategien und Konzepte, die sich in öffentlichen Verwaltungen bewährt haben, vorzustellen;
- Darstellung der Strukturen zur Umsetzung der Querschnittsziele im ESF in NRW sowie Bericht über Erfahrungen und Ergebnisse in der Erreichung der Querschnittsziele aus der Vergangenheit und Thematisierung von Optionen und Möglichkeiten für die Umsetzung des ESF in der aktuellen Förderperiode;
- Präsentation der Ergebnisse der Kurzstudie und insbesondere der Schlussfolgerungen zur Umsetzung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in den einzelnen Maßnahmen und Förderangeboten, die aus dem ESF kofinanziert werden.

3.2. Teilnehmendenkreis

Die Schulungen richten sich

- (1) an die Mitarbeitenden der ESF-Verwaltungsbehörde und ESF-Bescheinigungsbehörde,
- (2) an Vertreter/innen der Fach-/Förderreferate und der G.I.B., die weite Teile der fachlichen Begleitung der ESF-Umsetzung absichert sowie
- (3) an Mitarbeitende der Bezirksregierungen als Bewilligungsstellen.

3.3. Ablaufplanung

Die drei Schulungen werden im Grundsatz inhaltlich identisch aufgebaut. Dabei werden sich allerdings für die verschiedenen Adressatenkreise unterschiedliche Schwerpunktsetzungen ergeben. Allen Teilnehmenden werden die relevanten rechtlichen Grundlagen vermittelt und Konzepte zur Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung vorgestellt. Darüber hinaus wird es darum gehen, die Anforderungen zur Umsetzung der Querschnittsziele, die sich für den ESF in NRW stellen, zu skizzieren und über Erfahrungen und Ergebnisse in der Erreichung der Querschnittsziele aus der Vergangenheit zu berichten. Daran schließt sich die Präsentation der Ergebnisse der in *Kapitel 2* umrissenen Prüf- und Analyseschritte an. Abschließend können Optionen und Möglichkeiten für die Umsetzung des ESF in der aktuellen Förderperiode thematisiert werden.

Vorgesehen sind also folgende drei inhaltliche Blöcke:

- *Formale und rechtliche Grundlagen*: Präsentation wesentlicher rechtlicher und formaler Grundlagen zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

- *Umsetzungskonzepte:* Vorstellung gängiger Konzepte zur Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung sowie Thematisierung der Umsetzungsstrukturen im ESF in NRW
- *Ergebnisse der Kurzstudie:* Präsentation der Ergebnisse.

Vorgesehen ist, nach jedem inhaltlichen Block ausreichend Zeit für die Beantwortung von bei den Teilnehmenden aufkommende Fragen einzuräumen. Ein Vorschlag für den konkreten Ablauf der Schulungen findet sich im Anhang in der Übersicht.

In der Schulung für die Vertreter/innen der ESF-Verwaltungsbehörde und der ESF-Bescheinigungsbehörde wird der Schwerpunkt voraussichtlich auf der Thematisierung der Umsetzungsstrukturen des Querschnittsziels im ESF NRW liegen. So ist bspw. vorgesehen, die Möglichkeiten und Grenzen, die die Förderrichtlinie in dieser Hinsicht aufweist, zu diskutieren. In der Schulung, die sich an die Fach- und Förderreferate sowie die G.I.B. richtet, liegt ein Schwerpunkt auf den Analyseergebnissen bezüglich des Antrags- und Bewilligungsverfahrens. Für die Bezirksregierungen als Bewilligungsstellen hingegen wird die Präsentation und Diskussion der Ergebnisse dieser Kurzstudie im Vordergrund stehen.

3.4. Methoden

Als Methoden für die drei jeweils halbtägigen Schulungen werden entsprechend des oben dargestellten Aufbaus PowerPoint-gestützte Präsentationen für die Inputs und jeweils kurze moderierte Diskussionsrunden zur Klärung offener Fragen eingesetzt.

3.5. Organisatorische Aspekte

Das beschriebene Schulungskonzept wird in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber umgesetzt. Das ISG übernimmt die inhaltliche Planung und Vorbereitung der Schulungsveranstaltungen einschließlich der Erstellung von Schulungsunterlagen sowie die Durchführung und Umsetzung der Schulungen. Darüber hinaus wird eine kurze Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Schulungen erstellt.

Die Einladung der Teilnehmenden verbleibt in Händen des Auftraggebers, der auch verantwortlich für das Stellen entsprechend geeigneter Schulungsräume ist.

Die ersten beiden Schulungen werden am 09.11.2015 für Vertreter/innen der ESF-Verwaltungsbehörde und der ESF-Bescheinigungsbehörde und am 10.11.2015 für die Vertreter/innen der Fach- und Förderreferate sowie der G.I.B. durchgeführt. Der Termin der dritten Schulung für Mitarbeiter/innen der Bezirksregierungen als Bewilligungsstellen wird zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt.

4. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

In der vom ISG durchgeführten Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittszieles „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ in der Programmphase 2014-2020 des ESF NRW wurden die Ergebnisse der Überprüfung der ESF-kofinanzierten Fördermaßnahmen hinsichtlich ihrer Genderrelevanz dargestellt. Im Schwerpunkt standen dabei insbesondere Fragen der formalen und strukturellen Verankerung der Querschnittsziele in die jeweiligen Förderinstrumente. Zudem wurde herausgearbeitet, welche potenziellen Hemmnisse sich ergeben, die einer effektiven Förderung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ im Wege stehen könnten, aber auch welche Möglichkeiten zur Förderung des Querschnittsziels in der Umsetzung des ESF-OPs 2014-2020 des Landes NRW erkennbar sind. Darüber hinaus wurde ein Vorschlag für ein Schulungskonzept für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ESF-Verwaltungsbehörde und der ESF-Bescheinigungsbehörde, der Fach- und Förderreferate sowie der G.I.B. und der Bezirksregierungen als Bewilligungsstellen zur Verankerung des Querschnittsziels vorgelegt.

Die Analyse in Bezug auf Genderrelevanz hat ergeben, dass bei allen Instrumenten Genderrelevanz gegeben ist, d.h. dass Anhaltspunkte bestehen, die erwarten lassen, dass Männer und Frauen (bzw. bestimmte Gruppen von Frauen und Männern) in unterschiedlichem Maße von der Förderung profitieren. Dieser Befund allein lässt noch keine Rückschlüsse darüber zu, ob diese Unterschiede sich positiv, neutral oder gar hemmend auf die Förderung des Querschnittsziels auswirken.

Entsprechend wurden die zur Verfügung stehenden Dokumente zum Antrags- und Bewilligungsverfahren analysiert, um Möglichkeiten und Hemmnisse in Bezug auf das Querschnittsziel zu identifizieren, die sich aus der jeweiligen Förderkonstellation ergeben könnten. Den Analyserahmen stellte hierbei das sog. SPO-Modell dar. So wurden Möglichkeiten und Hemmnisse auf struktureller, personeller und operativer Ebene identifiziert.

Die Analyse hat zunächst gezeigt, dass von zahlreichen Instrumenten aufgrund der Förderausrichtung auf z. B. am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen, die bei der Integration in das Erwerbsleben unterstützt werden, positive Beiträge zum Querschnittsziel zu erwarten sind. Im Sinne der durchgängigen Verankerung des Querschnittsziels wäre es allerdings zielführend, wenn durch entsprechende Mechanismen diese zu erwartenden positiven Beiträge für alle Förderangebote systematisch – auf struktureller und personeller Ebene – abgesichert würden. Denn zur Sicherstellung, dass Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung auf operativer Ebene gefördert werden, sind die Verankerungen auf struktureller und personeller Ebene Voraussetzung.

Für die umsetzenden Projektträger würde mit entsprechenden Mechanismen eine stärkere Verbindlichkeit entstehen, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei der Umsetzung zu berücksichtigen. Solche Mechanismen sind bereits für die Instrumente *TEP* und *Fachkräfte* installiert, die durchaus auch als Referenz für andere Förderinstrumente dienen können. Bei dem Instrument *TEP* (vgl. Kap. 2.2.6), werden die Trägerkonzepte z. B. danach beurteilt, ob Genderkompetenz des einzusetzenden Personals nachgewiesen wird. Bei dem Instrument *Fachkräfte* (vgl. Kap. 2.2.13) erhalten Projektkonzeptionen, bei denen in adäquater Weise dargestellt wird, inwiefern mit dem Projekt das Querschnittsziel befördert wird, eine bessere Bepunktung und somit höhere Chancen für eine Auswahl. Das genannte Beispiel bezüglich *TEP* zeigt einen Mechanismus, der geeignet ist, die personelle Verankerung sicherzustellen; das Beispiel *Fachkräfte* zeigt einen Mechanismus, der auf struktureller

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Ebene gewährleistet, dass Vorkehrungen zur Förderung des Querschnittsziels systematisch getroffen werden. Vorausgesetzt werden muss, dass entsprechende Kompetenzen, die für eine adäquate Beurteilung notwendig sind, auch bei all denjenigen vorhanden sind, die die Bewertung eingereicherter Projektanträge vornehmen und Stellungnahmen hierzu abgeben bzw. Bewilligungen aussprechen.

Ein weiterer denkbarer Mechanismus, mit dem die personelle Verankerung unterstützt werden könnte, wären Befragungen im Rahmen der fachlichen Begleitung oder der Evaluation, in denen geklärt werden könnte, inwieweit entsprechende Kompetenzen tatsächlich vorliegen. Auf Basis der Befragungsergebnisse könnten dann am Bedarf ausgerichtete Schulungskonzepte entwickelt und angeboten werden.

Bei der überwiegenden Anzahl der Förderangebote ist in den Förderanträgen eine Erklärung abzugeben, dass bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet. Einer umfassenden Berücksichtigung von Chancengleichheit steht im Wege, dass bislang ausschließlich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fokussiert wird. Eine explizite Berücksichtigung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung erscheint uns daher zielführend. Darüber hinaus ist offen, welche Inhalte und auch Verpflichtungen durch die Abgabe der allgemeinen Erklärung zur Berücksichtigung der Gleichstellung von Männern und Frauen auf Projektebene resultieren. Potenziale zur Verankerung der Querschnittsziele könnten durch diese Unverbindlichkeit ungenutzt bleiben. Hier erscheint es entsprechend zielgerichtet, dass Antragstellende konkreter ausführen, wie sie sicherstellen, dass sie in der Umsetzung praktisch dafür Sorge tragen werden, dass die Gleichstellung (und auch die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung) in der operativen Praxis gefördert wird.

So könnten Projektantragstellende z. B. bei der Herleitung der Notwendigkeit der Maßnahme auch Angaben bezüglich Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im konkreten regionalen Interventionsbereich machen. Zudem könnte die Formulierung von konkreten Zielen für das Projekt in Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung dazu beitragen, dass in der Umsetzung die Förderung des Querschnittsziels sichergestellt wird. In der Regel ist hierzu eine Problemanalyse erforderlich, in der bereits auf unterschiedliche Ausgangslagen z. B. von Frauen und Männern oder Menschen mit und ohne Migrationshintergrund hingewiesen wird, die sich entsprechend auf Zielsetzung, Konzeption und Angebote der Projekte auswirken.

Bleibt eine Konkretisierung aus, kann nicht ausgeschlossen werden, dass unterschiedliche Verständnisse von Gleichstellung, aber auch von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vorliegen⁴⁰ was möglicherweise dazu führen kann, dass die Förderung des Querschnittsziels im Sinne des ESF verfehlt wird.

Die Ergebnisse der Prüfschritte werden Gegenstand von Schulungen für Vertreterinnen und Vertreter der am Antrags- und Bewilligungsverfahren beteiligten Akteure, insbesondere aus der ESF-Verwaltungsbehörde und der ESF-Bescheinigungsbehörde, der Fach- und Förderreferate, der Be-

⁴⁰ Vgl. hierzu die Ausführungen zum Unterschied zwischen formaler und faktischer Chancengleichheit in Kapitel 1.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

zirksregierungen als Bewilligungsbehörden sowie der G.I.B., sein. Vorgesehen ist darüber hinaus die Vermittlung von Kenntnissen über rechtliche Vorgaben bezüglich des Querschnittsziels sowie über Konzepte zur Umsetzung der Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Geplant ist die Durchführung von drei halbtägigen Veranstaltungen im November, die sich jeweils an die Vertreter/innen der genannten Verwaltungsebenen richten.

5. Literatur

- AG Chancengleichheit in den EU-Fonds des Landes Brandenburg (Hrsg.) 2008: Gender-Relevanzprüfung beim Einsatz der EU-Fonds 2007-2013. Hinweise für die Erarbeitung, Weiterentwicklung und Evaluierung von Richtlinien und Fördermaßnahmen (Programmebene). Online abrufbar unter: http://www.esf.brandenburg.de/media_fast/667/Gender-Relevanzpr%C3%BCfung%20Programmebene.pdf (Letzter Zugriff 30.7.2015)
- Agentur für Gleichstellung im ESF (Hrsg.) 2011: Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung. Online abrufbar unter http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_betriebliche_weiterbildung.pdf (Letzter Zugriff 27.7.2015)
- Agentur für Gleichstellung im ESF o. J.: Die Ziele von Gender Mainstreaming. Online abrufbar unter: <http://www.esf-gleichstellung.de/ziele1.html> (Letzter Zugriff 31.7.2015)
- Agentur für Querschnittsziele im ESF o. J.: Antidiskriminierung. Online abrufbar unter: <http://www.esf-querschnittsziele.de/antidiskriminierung> (Letzter Zugriff 31.7.2015)
- BGA-Geschäftsordnung: Geschäftsordnung des Begleitausschusses für die Durchführung des Operationellen Programms zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Nordrhein-Westfalen für die Förderperiode 2014 bis 2020, Düsseldorf 2015. Online abrufbar unter: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/esf/geschaeftsordnung_esf_begleitausschuss.pdf (Letzter Zugriff 31.7.2015)
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2011: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online abrufbar unter: http://datenreport.bibb.de/media2011/Datenreport_2011.pdf (Letzter Zugriff 27.7.2015)
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2014: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online abrufbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf (Letzter Zugriff 27.7.2015)
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2015: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online abrufbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf (Letzter Zugriff 27.7.2015)
- Blickhäuser und von Barga 2007: Was ist Gender Kompetenz? Online abrufbar unter: http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2015/04/gendertoolbox_materialien_genderkompetenz.pdf (Letzter Zugriff 31.7.2015)
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) 2011: Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung, Referat für Grundsatzfragen der beruflichen Bildung, Bonn, Berlin.
- BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2007: Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung. „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“. Berlin, Online abrufbar unter:

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gender-mainstreaming-bei-der-vorbereitung-von-rechtsvorschriften,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Letzter Zugriff 30.7.2015)

Boeckmann, Klaus 2006: Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet. Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Nr. 152, Dortmund. Online abrufbar unter: http://www.redaktion.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/BAG_Archiv/09_055.pdf (Letzter Zugriff 30.7.2015)

Brussig, Martin, Dittmar, Vera, Knuth, Matthias 2009: Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund. IAQ Report 8-2009, Duisburg-Essen, Online abrufbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.pdf> (Letzter Zugriff 30.7.2015)

Deutsches Institut für Menschenrechte 2013: Diversity-Kompetenz: Eine Schlüsselqualifikation für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare. Online abrufbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Diversity_Kompetenz_Eine_Schlusselqualifikation_f_Rechtsreferendarinnen_und_Rechtsreferendare.pdf (Letzter Zugriff 31.7.2015)

Europäische Kommission 2010: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015. Online abrufbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (Letzter Zugriff 31.07.2015)

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2014: Jahresbericht 2013. Dokumentation der Anerkennungsberatung. (NIQ-Datenbank). Online abrufbar unter: http://www.berlin.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_berlin/Diverse_Dokumente/NIQ-Jahresbericht_2013.pdf (Letzter Zugriff 28.07.2015)

Frey, Regina, Kuhl, Mara 2003: Wohin mit Gender Mainstreaming? Zum Für und Wider einer geschlechterpolitischen Strategie. In: Gender Politik Online. Online abrufbar unter: http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Wohin_mit_Gender_Mainstreaming_/freykuhl.pdf (Letzter Zugriff 30.7.2015)

GenderKompetenzZentrum 2006: Was ist Gender? Online abrufbar unter: http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf (Letzter Zugriff 30.7.2015)

GenderKompetenzZentrum 2003-2010a: Gender & Gleichstellungspolitik. Online abrufbar unter: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/gender_und_gleichstellungspolitik (letzter Zugriff 30.7.2015)

GenderKompetenzZentrum 2003-2010b: Chancengleichheit. Online abrufbar unter: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/chancengleichheit/index.html/> (Letzter Zugriff 30.7.2015)

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

GenderKompetenzZentrum 2003-2010c: Ziel. Das Ziel von GM. Online abrufbar unter:

<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/ziel>, (Letzter Zugriff 30.7.2015).

GenderKompetenzZentrum 2003-2010d: Chancengleichheit. Online abrufbar unter:

<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/gleichstellungspolitik/chancengleichheit/> (Letzter Zugriff 31.7.2015)

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.) 2013: Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen. TEP-Bericht zur Umsetzung 2009 bis 2011. Online abrufbar unter: <http://www.gib.nrw.de/themen/jugend-und-beruf/teilzeitberufsausbildung/programminfos/tep-bericht-zur-umsetzung-2009-2011> (Letzter Zugriff 30.7.2015)

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.) 2014: Umsetzung des Förderinstruments Potentialberatung. Jahresbericht 2013. Online abrufbar unter: <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/umsetzung-des-foerderinstruments-potentialberatung.-jahresbericht-2013> (Letzter Zugriff 30.7.2015)

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.) 2015: Arbeitsmarktreport NRW 2015. Frauen am Arbeitsmarkt. Online abrufbar unter: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/arbeitsmarktreport_sonderbericht_2015_frauen.pdf (Letzter Zugriff 30.7.2015)

Grotlüschen, Anke, Riekman, Wibke 2011: leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus. leo. – Level-One Studie. Presseheft, Hamburg. Online abrufbar unter: http://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Presseheft-web.pdf (Letzter Zugriff 30.7.2015)

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (Hrsg.) 2013: Evaluierung der Umsetzung des ESF-Programms für Nordrhein-Westfalen in der Förderperiode 2007-2013. Abschließender Endbericht zur Prioritätsachse C. Online abrufbar unter: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/esf/endbericht_nrw_prio_c_final.pdf (Letzter Zugriff 27.7.2015)

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (Hrsg.) 2011: Evaluierung der Umsetzung des ESF-Programms für Nordrhein-Westfalen in der Förderperiode 2007-2013. Abschließender Endbericht. Online abrufbar unter: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/esf/endbericht_nrw_prio_a_2011.pdf (Letzter Zugriff 27.7.2015)

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, IAW Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Forschungsinstitut tifs und genderbüro Berlin 2014: Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III – Umsetzungsstand und Handlungsempfehlungen, Abschlussbericht. BMAS-Forschungsbericht Nr. FB443, Berlin, Online abrufbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-443-gleichstellung.pdf;jsessionid=C494509B64AE26134032DEFEB6C1E131?__blob=publicationFile (Letzter Zugriff 30.7.2015)

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW (Hrsg.) 2013: Operationelles Programm ESF Nordrhein-Westfalen 2014-2020. CCI 2014DE05SFOP010, Düsseldorf, Online

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

abrufbar unter: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/esf/esf_op_nrw_2014_2020.pdf (Letzter Zugriff 30.7.2015)

Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg) 2014: Operationelles Programm NRW 2014 – 2020 für den Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“, Düsseldorf, Online abrufbar unter http://www.efre.nrw.de/0_2_Aktuelles/00_Newsmedia/OP_Version__final_Internet_01.pdf (Letzter Zugriff 30.07.2015)

Neureiter, Marcus, Oschmiansky, Frank, Popp, Sandra und Schoen, Peter 2013: Evaluierung des ESF-kofinanzierten Landesprogramms „Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren“. Endbericht. Online abrufbar unter: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/endbericht_evaluation_arbeitslosenberatung.pdf (Letzter Zugriff 30.07.2015)

Pimminger, Irene 2013: Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF. Von Gender zu Equality Mainstreaming? Diskussionspapier der Agentur für Gleichstellung im ESF. Online abrufbar unter: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/diskussionspapier_antidiskriminierung.pdf (Letzter Zugriff 31.7.2015)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) o. J.: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Online abrufbar unter: http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie_Diskriminierung_am_Ausbildungsmarkt.pdf (Letzter Zugriff 27.7.2015)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015: Arbeitsmarkt in Zahlen. Frauen und Männer. Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. Internetquelle: <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/Regionaldirektionen/NordrheinWestfalen/ZahlenDatenFakten/Arbeitsmarkt/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI518601> (Letzter Zugriff 27.7.2015)

Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates, in: Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L347, 20.12.2013, S. 470-486

Westdeutscher Handwerkskammertag, Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen und Deutscher Gewerkschaftsbund – Bezirk NRW (Hrsg.) o. J.: Vollzeitschulische Ausbildung in NRW. Eine Handreichung für die Akteure in den Regionen. Online abrufbar unter: http://nrw.dgb.de/themen/++co++f95a4564-8171-11e0-5bf7-00188b4dc422?k%3Alist=Ausbildung&display_page=8&tab=Beitrag (Letzter Zugriff 30.7.2015)

6. Anhang

6.1. Übersicht: Vorschlag für den Schulungsablauf

Dauer	Inhalt
15 Min.	Begrüßung der Teilnehmenden, Einführung in die Aufgaben der Kurzstudie und Erläuterung der Ziele der Schulung
45 Min.	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation der EU-Vorgaben und rechtliche Grundlagen zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung • Klärung von Rückfragen der Teilnehmenden
45 Min.	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung gängiger Konzepte zur Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung • Klärung von Rückfragen der Teilnehmenden
15 Min.	<i>Kaffeepause</i>
45 Min.	<ul style="list-style-type: none"> • Thematisierung der Umsetzungsstrukturen im ESF in NRW: Darstellung der Strukturen zur Umsetzung der Querschnittsziele im ESF in NRW; Bericht über Erfahrungen und Ergebnisse in der Erreichung der Querschnittsziele aus der Vergangenheit • Klärung von Rückfragen der Teilnehmenden
45 Min.,	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse der Kurzstudie bzgl. der Verankerung des Querschnittsziels im ESF NRW in der Förderperiode 2014-2020 • Thematisierung von Optionen und Möglichkeiten für die Umsetzung des ESF in der aktuellen Förderperiode • Klärung von Rückfragen der Teilnehmenden
30 Min.	Zusammenfassung der Schulungsergebnisse und Verabschiedung der Teilnehmenden

6.2. Glossar

Chancengleichheit

Chancengleichheit wird in zwei unterschiedlichen Sinnzusammenhängen verstanden. So ist zum einen die formale Chancengleichheit und zum anderen die substanzielle oder faktische Chancengleichheit gemeint. Formale Chancengleichheit ist gegeben, wenn alle Personen die gleichen Ausgangsbedingungen haben. Dies erfolgt i. d. R. dann, wenn rechtlichen Zugangshindernisse abgebaut sind und faire (Verfahrens-)Regeln für alle sichergestellt sind. Faktische Chancengleichheit hingegen fordert „für alle gesellschaftlichen Gruppen eine Gleichverteilung der Erfolgchancen“. Entsprechend ist es nicht ausreichend zur Erreichung faktischer Chancengleichheit, wenn Zugangsbarrieren beseitigt werden und für alle gleiche Startbedingungen geschaffen wurden. Darüber hinaus müssen sich „neue Möglichkeiten für Benachteiligte eröffnen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Daher gelten hier unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise Quotenregelungen für spezifische Gruppen als adäquate Mittel, um Benachteiligungen bestimmter Gruppen aktiv entgegen zu wirken.“ Der Begriff Chancengleichheit im Sinne von faktischer Chancengleichheit wird von der Europäischen Kommission als Oberbegriff für Antidiskriminierung und Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung verwendet (GenderKompetenzZentrum 2003-2010d).

Diversity

Diversity steht für Differenz, Heterogenität und Verschiedenheit. Diversity wird meist positiv konnotiert und drückt dann die Wertschätzung menschlicher Vielfalt aus. Im Zusammenhang mit Diversity werden in der Regel soziale Dimensionen genannt, auf die sich die Vielfalt bezieht (z.B. die „big six“: Herkunft/ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung/Befähigung, Religion/Weltanschauung) (Schiederig und Vinz 2011).

Diversitykompetenz

Diversitykompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen frei von Vorurteilen und geprägt von der Anerkennung der individuellen Personen umzugehen. Voraussetzung für diversity-kompetentes Handeln ist die Fähigkeit, zu erkennen, wann stereotypisierende und vorurteilsbehaftete Darstellungen von Menschen, wie sie z. B. in Medien und Werbung allgegenwärtig sind, „den Blick auf das Individuum verschleiern“ und zu „Schubladen-Denken“ führen. Diversitykompetenz beinhaltet ein Bewusstsein für die in der Gesellschaft vorhandenen Ausgrenzungsmechanismen (wie Rassismus, Homophobie, Ableismus⁴¹ und Sexismus) und Chancenungleichheiten. Neben dem Erkennen von gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen ist die Fähigkeit, damit so umzugehen, dass benachteiligende Strukturen verändert werden, Teil von Diversitykompetenz. Hierzu gehört nicht zuletzt auch die Fähigkeit zu sprachlicher Sensibilität, also dem Vermeiden beleidigender Sprache⁴² (Jäger 2013).

Gender

Der englischen Begriff *Gender* hat sich als Bezeichnung für das sozial hergestellte Geschlecht, das sich in Geschlechterstereotypen, Normen und Geschlechterrollen zeigt, auch im deutschspra-

⁴¹ Feindlichkeit gegenüber Menschen mit Behinderungen

⁴² Jäger weist darauf hin, dass „die Unangemessenheit immer aus Sicht der Angesprochenen zu beurteilen ist“

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

chigen Raum durchgesetzt. Denn der deutsche Begriff „Geschlecht“ wird vor allem mit dem biologischen Geschlecht assoziiert (im Englischen „sex“). Darüber hinaus werden mit dem Begriff aber auch soziale und kulturelle Geschlechterverhältnisse in den Blick genommen, denn Gender wirkt als Struktur, z. B. auf dem Arbeitsmarkt, was u. a. in der beruflichen Segregation (so genannte „Frauen- und Männerberufe“) sichtbar wird.

Gender ist dabei immer verwoben mit weiteren sozialen Kategorisierungen wie Alter, Migrationshintergrund oder Behinderung – denn Frauen und Männer sind keine jeweils einheitlichen sozialen Gruppen. Somit geht es mit dem Begriff Gender immer auch um gesellschaftliche Positionen und Chancen von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt (z. B. Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, Gestaltung von Arbeitszeiten etc.) (vgl. GenderKompetenzZentrum 2006).

Genderkompetenz

Genderkompetenz ist das Wissen und die Fähigkeit, tief verankerte und zum Teil auch benachteiligende Strukturen zu erkennen, die aufgrund von geschlechtsbezogenen gesellschaftlichen Zuschreibungen und strukturellen Geschlechterverhältnissen entstanden sind, und „so damit umzugehen, dass benachteiligende Strukturen verändert und allen Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“ (Blickhäuser und von Barga 2007).

Genderkompetenz setzt sich aus den Elementen *Wollen*, *Wissen* und *Können* zusammen (vgl. ISG/IAW/tifs/genderbüro 2014, S.25f):

- *Wollen*: Die Bereitschaft und Motivation gleichstellungsorientiert zu handeln, ist vorhanden (professionelle Haltung) und es besteht die Fähigkeit zur geschlechterbezogenen Selbstreflexivität.
- *Wissen*: Gender als Begriff wird verstanden und die Gender-Aspekte des jeweiligen fachlichen Feldes sind bekannt (Fachkompetenz). Gender-Wissen zielt auf Gender-Kompetenz als integren Bestandteil von Fachkompetenz im jeweiligen Aufgabenbereich ab.
- *Können*: Die Übersetzung in das konkrete Handeln im eigenen Arbeitsfeld (ggf. mit Hilfe von konkreten Instrumenten) gelingt (Umsetzungskompetenz). Dies umfasst die Fähigkeit, die entsprechenden Gender-Aspekte zum selbstverständlichen und integralen Teil der fachlichen Regelpraxis zu machen.

Gleichstellung

Gleichstellung von Männern und Frauen in ihrer Vielfalt bedeutet „Frauen und Männern ein gleichermaßen selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen“, ohne ihnen „stereotype Vorstellungen von ‚Männern‘ und ‚Frauen‘“ aufzuzwingen. Ziel jeder Politik, die die Gleichstellung voranbringen will, sollte es sein, Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen abzubauen sowie „gleiche Teilhabe (Partizipation)“ und „eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit)“ zu ermöglichen (GenderKompetenzZentrum 2003-2010c). Um die eben genannte Forderung, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, verwirklichen zu können, ist wirtschaftliche Unabhängigkeit, d.h. ein selbst erzielt, existenzsicherndes Einkommen – eben für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt gleichermaßen – zentral. Dies ist eins der Ziele der europäischen „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ der EU Kommission (Europäische Kommission 2010).

Nichtdiskriminierung

Mit Nichtdiskriminierung ist das Gebot zur Bekämpfung von Diskriminierungen gemeint. Im Kontext der EU-Vorgaben sind rassistisch motivierte Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gemeint. Diskriminierung gilt hierbei „als eine Ungleichbehandlung von Personen oder Sachverhalten, die nicht durch einen sachlich nachvollziehbaren Grund zu rechtfertigen ist“ (Pimminger 2013). Nichtdiskriminierung ist also zunächst ein rechtliches Prinzip, das die Sicherstellung der Gleichbehandlung und den Schutz von Einzelpersonen vor Diskriminierung zum Ziel hat. Im Rahmen des ESF-Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ist allerdings auch ein proaktives Vorgehen gefordert: es soll aktiv dafür Sorge getragen werden, dass der ESF zur Überwindung von Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung beiträgt. Die Agentur für Querschnittsziele im ESF (www.esf-querschnittsziele.de) präferiert daher den Begriff „Antidiskriminierung“, da „mit Nichtdiskriminierung ein sehr passives Verständnis (nicht gegen Diskriminierungsverbote verstoßen) [impliziert wird], das nicht ausreichend transportiert, dass die mit dem Querschnittsziel verbundenen Anforderungen proaktiv umzusetzen sind“ (Agentur für Querschnittsziele im ESF o. J.).

6.3. Einzeldarstellung der Prüfergebnisse auf Instrumentenebene

Förderinstrument Kommunale Koordinierung

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserte Koordinierung zur Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Kommunale Koordinierung, Maßnahmeplanung über das im Programm kommunale Koordinierung eingesetzte Personal, Webseite <http://www.genderkompetent-nrw.de/>.

Fördergegenstand	Mit der Initiative "Kein Abschluss ohne Anschluss" verfolgt die Landesregierung das Ziel, den Übergang von Jugendlichen an der ersten Schwelle landesweit zu verbessern. Die im Rahmen dieser Initiative in den Kreisen und kreisfreien Städten aufgelegten, ESF-geförderten kommunalen Koordinierungsstellen haben die Aufgabe, ein regionales, nachhaltiges und systematisches Übergangssystem Schule – Beruf anzustoßen, erforderliche Abstimmungsprozesse zu organisieren und zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Maßnahmeangebots beizutragen.
Zielgruppe	Akteure des Übergangssystems in Kreisen und Kreisfreien Städten
Ziel	koordiniertes und funktionsfähiges Übergangsmanagement
Gender-Relevanz:	Ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen, aber Schulungsangebote im Rahmen eines flankierenden Projekts zur Genderthematik
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag möglich, da die gendersensible Gestaltung des Übergangssystems angestrebt wird, dies ist aber nicht systematisch verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Starthelfende

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserte Koordinierung zur Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Starthelfende, Anlage Maßnahmeplanung über das im Programm Starthelfende eingesetzte Personal,

Fördergegenstand	Der Interventionsbereich des Instruments "Starthelfende" ist das Matching von Jugendlichen und KMU mit unbesetzten Ausbildungsplätzen im dualen System. Das Instrument fördert die Arbeit von im Ausbildungsmanagement tätigen Fachkräften beim Westdeutschen Handwerkskammertag e. V. (den sog. Starthelferinnen und Starthelfern). Zu ihren Aufgaben gehört es, geeignete Jugendliche zu finden und in offene Ausbildungsstellen zu vermitteln, neue Lehrstellen zu akquirieren sowie die Jugendlichen im ersten Ausbildungsjahr zu begleiten.
Zielgruppe	Jugendliche ohne Erstausbildung
Ziel	erfolgreiche Ausbildungsaufnahme von möglichst vielen Jugendlichen
Gender-Relevanz:	Ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag möglich, da Starthelfende mit dem Schwerpunkt Migration eingesetzt werden, aber dies ist nicht systematisch verankert

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von jungen Menschen nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014

Fördergegenstand	Mit dem Instrument Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten wird ein Beitrag dazu geleistet, den Abbau von Ausbildungsplätzen in der Steinkohleindustrie zu kompensieren und den Strukturwandel in den Kohlerückzugsgebieten zu unterstützen. Gefördert wird die Bereitstellung von Ausbildungskapazitäten (in Berufen nach BBiG oder HWO) im Rahmen von kooperativen Ausbildungen zwischen Bildungsträgern und KMU an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen.
Zielgruppe	Jugendliche ohne Erstausbildung
Ziel	Strukturwandel an Kohlestandorten
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	Keine strukturellen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	neutraler Beitrag zu erwarten, da zu erwarten ist, dass die derzeitige Beteiligungsstruktur von Jugendlichen am dualen Ausbildungssystem fortgesetzt wird

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Förderung der betrieblichen Ausbildung im Verbund

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von jungen Menschen nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Förderung der betrieblichen Ausbildung im Verbund

Fördergegenstand	Gefördert wird die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze in einem Ausbildungsverbund zwischen KMU bzw. zwischen KMU und Bildungsträgern.
Zielgruppe	Jugendliche ohne Erstausbildung
Ziel	mehr duale Ausbildungsplätze
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	neutraler Beitrag zu erwarten, da zu erwarten ist, dass die derzeitige Beteiligungsstruktur von Jugendlichen am dualen Ausbildungssystem fortgesetzt wird

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Produktionsschule.NRW

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von jungen Menschen nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Produktionsschule.NRW“, Programmaufruf „Produktionsschule.NRW 2015/16“, Qualitätsstandards des Bundesverbandes Produktionsschule

Fördergegenstand	Das Instrument "Produktionsschule.NRW" ist ein niedrigschwelliges, praxisorientiertes Berufsvorbereitungsangebot für benachteiligte, „schulmüde“ Jugendliche. In der Produktionsschule wird berufliche Qualifizierung mit praktischer, produktiver Arbeit verbunden. Übergeordnetes Ziel ist es, die Teilnehmenden an eine Ausbildung ("Ausbildungsreife") bzw. gezielte Erwerbstätigkeit heranzuführen.
Zielgruppe	Jugendliche, die von den Regelangeboten auf Grund multipler Hemmnisse nicht erreicht werden
Ziel	Heranführung von benachteiligten Jugendlichen an Ausbildung oder Erwerbstätigkeit
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag bei gender- und diversitygerechter Ausgestaltung des Angebots der Produktionsschulen möglich, aber nicht systematisch abgesichert

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von jungen Menschen nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antragsformular Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP), Anlage Erklärung der Ausgaben für Kinderbetreuung, Anlage Fachliche Stellungnahme der Region, Infoschreiben an Regionalagenturen vom 05.02.15

Fördergegenstand	Das Instrument hat zum Ziel, junge Mütter und junge Väter sowie Personen, die einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft pflegen, nachhaltig in eine Berufsausbildung in Teilzeit in einem Beruf nach BBiG, HWO oder AltPflG zu bringen. Gefördert werden Maßnahmen zur Anbahnung von betrieblichen Erstausbildungen sowie die Finanzierung von Kinderbetreuung.
Zielgruppe	junge Menschen mit Familienverantwortung
Ziel	Eltern bzw. Pflegende in Ausbildung bringen
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, zuständige Regionalagentur muss zum Projektantrag des Trägers Stellung nehmen
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	ja, die Genderkompetenz des vom Träger einzusetzenden Personals wird vorab bewertet
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	ja, Vorerfahrungen des Trägers mit der Zielgruppe sowie Kontakte zu relevanten Netzwerkpartnern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden geprüft
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	positiver Beitrag zu erwarten, da entsprechende Mechanismen zur Absicherung der Verankerung des Querschnittsziels eingerichtet sind.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von jungen Menschen nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen

Fördergegenstand	Mit dem Instrument wird die berufliche Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen gefördert. Träger der beruflichen Bildung beraten und begleiten die Jugendlichen und die Betriebe während der gesamten Ausbildungszeit.
Zielgruppe	Jugendliche mit Behinderung
Ziel	erfolgreiche Erstausbildung von Jugendlichen mit Behinderung
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet") Sicherstellung über Vorhandensein der Kompetenz zur behindertenspezifischen Begleitung der Auszubildenden (Zuwendungsempfangende nur Einrichtungen gem. § 35 SGB IX)
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	positiver Beitrag zu erwarten, da die am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung gefördert wird, aber Mechanismen zur Verankerung des Querschnittsziels, insbes. in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter, sind nicht ausreichend eingerichtet

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Prüfungsgebühren

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben

Spezifisches Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von jungen Menschen nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Prüfungsgebühren für Jugendliche mit vollzeitschulischer beruflicher Ausbildung“

Fördergegenstand	Berufliche Ausbildungen in Berufen, die normalerweise im dualen System durchgeführt werden (Berufe nach BBiG/HWO), können bedarfsabhängig in den Regionen in NRW in vollzeitschulischer Form angeboten werden, wenn eine besonders schwache Lehrstellen-Bewerber-Relation gegeben ist und viele Altbewerber und Altbewerberinnen unversorgt sind. Diese vollzeitschulischen Bildungsgänge werden nachrangig angeboten und richten sich vorrangig an diejenigen AusbildungsbeWERBERinnen und -bewerber, die am Ausbildungsmarkt im dualen System keine Chance hatten (Westdeutscher Handwerkskammertag et al.). Mit dem ESF-Instrument „Prüfungsgebühren“ werden die bei den Kammern anfallenden Prüfungsgebühren für Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie anfallende notwendige prüfungsbezogene Materialausgaben übernommen.
Zielgruppe	Jugendliche in vollzeitschulischer Ausbildung
Ziel	Entlastung der Prüflinge von den Gebühren der Kammern
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Neutraler Beitrag, denn mit der ESF-Förderung der Prüfungsgebühren kann nicht auf strukturelle Faktoren von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung Einfluss genommen werden.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Beratung von Unternehmen zur Fachkräftesicherung, Potentialberatung

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel

Spezifisches Ziel: Steigerung der Innovationsaktivität und der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Potentialberatung, Anlage – De-minimis-Erklärung des Antragstellers, Merkblatt zu De-minimis-Beihilfen, Anlage – Liste der durchgeführten Beratungen, Dokument „Tagesprotokoll der Beratung“, Merkblatt Fragebogen Potentialberatung, „Elektronischer Fragebogen zum Abschluss der Potentialberatung“, „Beratungsstellen für Potentialberatungen“, Online-Verfahren (interner Bereich für Beratungsstellen)

Fördergegenstand	Das Instrument hat die Fachkräftesicherung in Unternehmen durch Potentialberatung zum Gegenstand. Hauptzielgruppe sind KMU, die auf Grund des demografischen Wandels einer erhöhten Insolvenzgefahr unterliegen. Die Potentialberatung soll die Unternehmen durch einen Wandel in Personalpolitik und Arbeitsorganisation des Unternehmens dazu befähigen, das Erwerbspotential besser auszuschöpfen. Neben der Unternehmensleitung sind auch Beschäftigte an dem Beratungsprozess zu beteiligen.
Zielgruppe	Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten (VZÄ, ohne Auszubildende; Minimum: 10 VZÄ), die bereits seit mehr als 5 Jahren bestehen
Ziel	Wettbewerbsfähigkeit und Fachkräftesicherung in NRW
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung gefunden hat")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Beiträge zum Querschnittsziel sind zum einen abhängig von der tatsächlichen Beratungskompetenz hinsichtlich Chancengleichheit und zum anderen abhängig davon, ob die im Ergebnis der Beratung empfohlenen Maßnahmen auch tatsächlich im Unternehmensalltag umgesetzt werden. Systematische Vorkehrungen zur Absicherung sind nicht vorhanden.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch Bildungsscheckverfahren

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel

Spezifisches Ziel: Sicherung des Fachkräfteangebots

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Bildungsscheck, Anlage zum Antrag Bildungsscheck, Informationen für Weiterbildungsanbieter, Regionale Zuständigkeit der Bezirksregierung, „Antrag Bildungsscheck“ (vor 01.01.2015)

Fördergegenstand	Gegenstand des Instruments ist die Förderung beruflicher Weiterbildungen, die der Kompetenzentwicklung von Beschäftigten und Berufsrückkehrenden dienen. Hauptzielgruppe in der neuen Förderperiode sind Zugewanderte, Un- und Angelernte, Beschäftigte ohne Berufsabschluss und Berufsrückkehrende. Voraussetzung ist ein positiver Bescheid („Bildungsscheck“) der Weiterbildungsberatung.
Zielgruppe	Beschäftigte in KMU und KMU selbst; Berufsrückkehrende
Ziel	Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in NRW erhöhen, zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Fachkräftesicherung
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag bezgl. Gleichstellung von Männer und Frauen zu erwarten, neutraler Beitrag bzgl. anderer Gruppen (Migranten/Migrantinnen, ältere Menschen) – bei gleichbleibender Förderausrichtung im Vergleich mit der letzten Förderperiode. Mechanismen, die positive Beiträge absichern, sind nicht verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Weiterbildungsberatung

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel

Spezifisches Ziel: Sicherung des Fachkräfteangebots

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Weiterbildungsberatungen von Unternehmen, Berufsrückkehrenden und Beschäftigten, Information für Beratungsstellen, Online-Verfahren für Beratungsstellen, Antrag Beratung zur Bildungsbedarfsermittlung in Unternehmen, Dokument „Protokoll zur Bildungsbedarfsermittlung von Unternehmen“, Dokument „Leitfaden für Beratungsstellen“, Mittelanforderung, Anlage zur Mittelanforderung

Fördergegenstand	In der "Weiterbildungsberatung" werden Unternehmen, Beschäftigte und Berufsrückkehrende hinsichtlich beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten beraten. Die Weiterbildungsberatung ist Grundvoraussetzung für die Förderung mit einem Bildungsscheck.
Zielgruppe	Beschäftigte in KMU und KMU selbst; Berufsrückkehrende
Ziel	Sicherung und Entwicklung des Fachkräfteangebotes in NRW
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag zu erwarten, sofern sichergestellt wird, dass benachteiligte Gruppen erreicht werden. Mechanismen zur systematischen Sicherstellung sind nicht verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Beratung zur beruflichen Entwicklung / Anerkennung Kompetenzen

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel

Spezifisches Ziel: Sicherung des Fachkräfteangebots

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag Beratung zur beruflichen Entwicklung, Anlage – Angaben zu den Beraterinnen/Beratern, Mittelanforderung, Anlage zur Mittelanforderung, Anleitung für die Dokumentation und die Abrechnung, Dokument „Ansprechpartner/innen Bewilligungsbehörden“, Dokument „Ansprechpartner/innen MAIS / GIB“, Dokument „Eckpunkte zum Förderangebot“, Dokument „Dokumentation für Ratsuchende“, Dokument „Protokoll der Beratung zur beruflichen Entwicklung“

Fördergegenstand	Die Beratung zur beruflichen Entwicklung/Anerkennung Kompetenzen ist an die Bildungsscheck-Beratungsstellen angebunden. Sie ist breiter angelegt als die Weiterbildungsberatung, denn sie fokussiert nicht allein auf Qualifikationsmöglichkeiten. Vielmehr soll durch individuelle Beratung Orientierung und Hilfe bei beruflichen Entwicklungswünschen gegeben werden („professionelle Laufbahnberatung“). Ein Förderschwerpunkt des Instrumentes ist die Erstberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und die Erörterung parallel dazu notwendiger bzw. sinnvoller beruflicher Weiterbildungen.
Zielgruppe	"Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich keine teure Beratung leisten können"; insbes. Beschäftigte mit Veränderungswunsch; Berufsrückkehrende; Menschen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen; auch: Geringqualifizierte (OP)
Ziel	Ratsuchende bei berufl. Entwicklung unterstützen; Erweiterung, Qualitätssicherung und Professionalisierung der Bildungsscheckberatungsstellen
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Im Eckpunktepapier wird nur ein Nachweis über den Erwerb von Beratungskompetenz verlangt, Gender- und Diversitykompetenzen werden nicht erwähnt. Aus dem Eckpunktepapier geht zwar hervor, dass die Berater/innen an einer dreitägigen Einführungsveranstaltung sowie an einer Fortbildung zur Anerkennungsberatung teilnehmen müssen. Darüber hinaus ist die Teilnahme an einem jährlichen Werkstattgespräch erwünscht. Ob und in welcher Form bei diesen Formaten die genannten Beratungskompetenzen vermittelt werden, geht nicht hervor.
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag zu erwarten, da Personengruppen in ihrem beruflichen Fortkommen unterstützt werden, die ohne dieses Angebot keinen oder nur unzureichenden Zugang zu den entsprechenden Informationen hätten. Aber Mechanismen zur systematischen Sicherstellung dieser Beiträge sind nicht verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Fachkräfte

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel

Spezifisches Ziel: Sicherung des Fachkräfteangebots

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Fachkräfte“, Projektauftrag „Fachkräftesicherung“

Fördergegenstand	Das Instrument Fachkräfte hat Vorhaben zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften zum Gegenstand. In den Regionen können mit dem Instrument den lokalen Bedarfen entsprechende innovative Ansätze zur Fachkräftesicherung entwickelt und in Projektform erprobt werden. Neu ist in der Förderperiode 2014-2020, ein fondsübergreifender Programmaufruf mit dem EFRE.
Zielgruppe	Diverse Zielgruppen, für die Potenzial zur Fachkräftesicherung gesehen wird, z.B. Berufsrückkehrende und Ausbildungs- und Studienabbrecherinnen und -abbrecher
Ziel	Sicherung und Gewinnung von Fachkräften
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, die Berücksichtigung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ist als Kriterium im Auswahlverfahren aufgenommen.
Vorkehrungen zur personalen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag zu erwarten, da am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen im Fokus stehen; stehen und die Berücksichtigung des QS-Ziels bei der Projektauswahl explizit berücksichtigt wird

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Beschäftigentransfer

Thematisches Ziel: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse A)

Investitionspriorität: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel

Spezifisches Ziel: Sicherung des Fachkräfteangebots

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Beschäftigentransfer“, Anlage „Maßnahmeplanung über das im Programm Beschäftigentransfer eingesetzte Personal“

Fördergegenstand	Der Beschäftigentransfer kann für KMU beantragt werden, die von Insolvenz bedroht sind oder die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden und gleichzeitig für die Region eine besondere arbeitsmarktpolitische Bedeutung haben. Dabei kommen Transfergesellschaften zum Einsatz, die an den individuellen Bedarf angepasste Maßnahmen (wie z. B. Bewerbungstraining oder Arbeitserprobung) für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anbieten, um ihnen den Übergang in eine neue Beschäftigung zu erleichtern.
Zielgruppe	Beschäftigte in KMU, die Personal abbauen
Ziel	Vermeidung von Arbeitslosigkeit in Folge von Strukturwandel und einzelbetrieblichen Schwierigkeiten
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag zu erwarten, da Menschen vor der Arbeitslosigkeit damit einhergehenden Erscheinungen wie sozialer Exklusion und Armutsgefährdung geschützt werden sollen; aber es sind keine Maßnahmen verankert, um Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung systematisch sicherzustellen

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Jugend in Arbeit plus

Thematisches Ziel: Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung (Prioritätsachse B)

Investitionspriorität: Aktive Inklusion, nicht zuletzt durch die Förderung der Chancengleichheit und aktiver Beteiligung, und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Spezifisches Ziel: Verbesserung der Teilhabe- und Beschäftigungschancen langzeitarbeitsloser Menschen zur Bekämpfung von Armut

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Programmaufruf, FAQs zur Interessensbekundung vom Juni 2015

Fördergegenstand	Die Zielgruppe von Jugend in Arbeit plus sind junge Menschen unter 25 Jahren mit Unterstützungsbedarf, für die eine berufliche Ausbildung voraussichtlich keine Perspektive (mehr) ist. Diese Jugendlichen sollen in eine passgenaue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Die jungen Erwachsenen werden in Vorbereitung einer Beschäftigungsaufnahme beraten und sozialpädagogisch bis in die Zeit nach der Beschäftigungsaufnahme begleitet. Kammerfachkräfte arbeiten mit den sozialpädagogischen Fachkräften zusammen und akquirieren passende Stellen.
Zielgruppe	Jugendliche U25 mit besonderem Unterstützungsbedarf
Ziel	Vermittlung von Jugendlichen in sozialversicherungspflichtige, tariflich/ortsüblich entlohnte Arbeitsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	Keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag zu potenziell erwarten, denn es werden Jugendliche mit schlechten Arbeitsmarktchancen beim Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützt, die von den (Regel-)Angeboten zur Ausbildungsförderung nicht erreicht werden. Aber die Förderung des Querschnittsziels ist nicht systematisch verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Öffentlich Geförderte Beschäftigung / Sozialer Arbeitsmarkt

Thematisches Ziel: Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung (Prioritätsachse B)

Investitionspriorität: Aktive Inklusion, nicht zuletzt durch die Förderung der Chancengleichheit und aktiver Beteiligung, und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Spezifisches Ziel: Verbesserung der Teilhabe- und Beschäftigungschancen langzeitarbeitsloser Menschen zur Bekämpfung von Armut

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Öffentlich geförderte Beschäftigung“, Anlage „Maßnahmeplanung über das im Programm ÖGB eingesetzte Personal“

Fördergegenstand	Die Öffentlich Geförderte Beschäftigung (ögB) fördert die Integration und Teilhabe besonders benachteiligter Zielgruppen im SGB II (v. a. Langzeitarbeitslose) durch sozialversicherungspflichtige und tariflich bzw. ortsüblich entlohnte Beschäftigung bei öffentlichen und/oder gemeinnützigen Trägern. ⁴³ Eine dauerhafte Integration der Teilnehmenden in das Erwerbsleben soll durch Coaching, Projektleitung und Qualifizierung unterstützt werden.
Zielgruppe	erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II, die ohne diese Förderung mittelfristig keinen Zugang in das Erwerbsleben finden
Ziel	Verbesserung der sozialen und beruflichen Teilhabe; langfristige bzw. dauerhafte Integration besonders benachteiligter Zielgruppen in das Erwerbsleben
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag zu potenziell erwarten, denn es werden Menschen mit schlechten Arbeitsmarktchancen bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. Aber die Förderung des Querschnittsziels ist nicht systematisch verankert.

⁴³ Tätigkeitsfelder sind z. B. handwerkliche Dienstleistungen, kaufmännische und gastronomische Tätigkeiten, Arbeiten im Garten-/Landschaftsbau sowie personenbezogene Assistenzleistungen im Bereich Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Förderung von Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren

Thematisches Ziel: Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung (Prioritätsachse B)

Investitionspriorität: Aktive Inklusion, nicht zuletzt durch die Förderung der Chancengleichheit und aktiver Beteiligung, und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Spezifisches Ziel: Sozialräumliche Armutsbekämpfung bei Menschen im SGB II und Armutszuwanderern

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014

Fördergegenstand	Die Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren sind niedrigschwellige, quartiersnahe, offene Anlaufstellen für Erwerbslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, Berufsrückkehrende sowie Beschäftigte im Leistungsbezug. In den Zentren gibt es Raum für Begegnungen und soziale Kontakte; in den Beratungsstellen erhalten Ratsuchende Informationen über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und werden hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen und psychosozialen Situation beraten und ggf. an weiterführende Beratungsstellen vermittelt.
Zielgruppe	erwerbslose Menschen, von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, Berufsrückkehrende sowie Beschäftigte mit aufstockenden SGB II-Leistungen
Ziel	negative Auswirkungen von Arbeitslosigkeit (Marginalisierung) abmildern; Betroffene für weiterführende Beratungsangebote aufschließen und sozial integrieren
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positiver Beitrag zu potenziell erwarten, denn am Arbeitsmarkt und sozial marginalisierte Personengruppen werden bei ihrer Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt unterstützt. Aber die Förderung des Querschnittsziels ist nicht systematisch verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung: Organisation, fachliche Begleitung und Beratung

Thematisches Ziel: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Prioritätsachse C)

Investitionspriorität: Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nichtformalen und informalen Rahmen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Förderung flexibler Bildungswege unter anderem durch Berufsberatung und die Bestätigung erworbener Kompetenzen

Spezifisches Ziel: Verbesserung der Grundbildung

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014

Fördergegenstand	Landesverbände von drei Weiterbildungseinrichtungen werden gefördert, damit sie lokale Weiterbildungsträger bei der Planung und Durchführung von lebens- und erwerbsweltbezogenen Weiterbildungsangeboten fachlich begleiten. Die Landesverbände fungieren gewissermaßen als Scharnier im Antrags- und Bewilligungsverfahren (sog. „Projektagenturen“).
Zielgruppe	Anbieter von Grundbildungsangeboten
Ziel	Fachlich hochwertiges Angebot von Kursen zur Lebens- und Erwerbsweltbezogenen Weiterbildung
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positive Beiträge zum Querschnittsziel möglich, wenn Unterstützung der Weiterbildungseinrichtungen gender- und chancengleichheitsgerecht erfolgt. Vorkehrungen, die dies sicherstellen, sind aber nicht systematisch verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung: Grundbildung mit Erwerbswelterfahrung

Thematisches Ziel: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Prioritätsachse C)

Investitionspriorität: Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nichtformalen und informalen Rahmen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Förderung flexibler Bildungswege unter anderem durch Berufsberatung und die Bestätigung erworbener Kompetenzen

Spezifisches Ziel: Verbesserung der Grundbildung

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung“, Antrag „Berechnung der Zuwendung auf Grundlage von Einzelmaßnahmen“, Interessenbekundung, Programminformationen zu Organisation und Ablauf

Fördergegenstand	Gegenstand des Instrumentes „Grundbildung mit Erwerbswelterfahrung“ sind Maßnahmen zum Erwerb von Lese-, Schreib- und Schlüsselkompetenzen sowie zum Nachholen von Schulabschlüssen mit dem langfristigen Ziel der Verbesserung der Erwerbschancen der Teilnehmenden. Hauptzielgruppen sind "Menschen mit besonderen Förderbedarfen" wie bildungsferne Menschen mit wenig oder geringer Grundbildung und Menschen mit Migrationshintergrund mit mangelnden Deutschkenntnissen.
Zielgruppe	Personen Teilnehmende mit wenig oder geringer Grundbildung, die vielfach im Schulsystem gescheitert sind und keinen Schulabschluss haben
Ziel	Verbesserung der Grundbildung bei den Teilnehmenden und Heranführung an Arbeitsmarkt
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	positive Beiträge zum Querschnittsziel potenziell zu erwarten, denn gefördert werden Menschen, die aufgrund ihres geringen Bildungsstandes bzw. aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse schlechte Arbeitsmarktchancen haben. Aber die Förderung des Querschnittsziels ist nicht systematisch verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung: Weiterbildung geht zur Schule

Thematisches Ziel: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Prioritätsachse C)

Investitionspriorität: Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nichtformalen und informalen Rahmen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Förderung flexibler Bildungswege unter anderem durch Berufsberatung und die Bestätigung erworbener Kompetenzen

Spezifisches Ziel: Verbesserung der Grundbildung

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung“, Antrag „Berechnung der Zuwendung auf Grundlage von Einzelmaßnahmen“, Interessenbekundung, Programminformationen zu Organisation und Ablauf

Fördergegenstand	Das Instrument "Weiterbildung geht zur Schule" zielt auf die Förderung von Basis- und Schlüsselkompetenzen von Jugendlichen ab (z. B. Angebote zu Berufsorientierung, Schuldnerrecht oder Selbstbehauptungstrainings), wobei die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit im Übergangsprozess in das Erwerbsleben gestärkt werden soll. Zielgruppen der Qualifizierungsmaßnahmen sind Jugendliche sowie Erziehungsberechtigte. Letztere sollen die Kompetenz erlangen, ihre Kinder entsprechend zu fördern.
Zielgruppe	Jugendliche und junge Erwachsene bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres sowie Erziehungsberechtigte
Ziel	Förderung von Basis- und Schlüsselkompetenzen
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positive Beiträge möglich, wenn junge Menschen und Eltern durch die Angebote für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sensibilisiert werden bzw. wenn Gruppen, die potenziell Diskriminierungen ausgesetzt sind, in ihrer Selbstbehauptung gestärkt werden. Vorkehrungen, die dies sicherstellen, sind aber nicht systematisch verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung: Qualifizierung von Beschäftigten der Tageseinrichtungen für Kinder, Schulen und Weiterbildungseinrichtungen

Thematisches Ziel: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Prioritätsachse C)

Investitionspriorität: Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nichtformalen und informalen Rahmen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Förderung flexibler Bildungswege unter anderem durch Berufsberatung und die Bestätigung erworbener Kompetenzen

Spezifisches Ziel: Verbesserung der Grundbildung

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Lebens- und Erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung“, Antrag „Berechnung der Zuwendung auf Grundlage von Einzelmaßnahmen“, Interessenbekundung, Programminformationen zu Organisation und Ablauf

Fördergegenstand	Das Instrument hat die Qualifizierung von Beschäftigten und Ehrenamtlichen zum Gegenstand, die betreuend und lehrend mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Vermittelt werden Kompetenzen, mittels derer die altersgerechte Entwicklung von Kindern gewährleistet und die Bildungschancen erhöht werden. Erziehende sollen befähigt werden, Bildungsbarrieren wie fehlenden Sprachkompetenzen und Verhaltensauffälligkeiten qualifiziert entgegenwirken zu können.
Zielgruppe	Beschäftigte und Ehrenamtliche (inkl. Berufsrückkehrende), die lehrend und betreuend mit Kindern und Jugendlichen arbeiten
Ziel	Kindern gute Voraussetzungen für eine altersgerechte Entwicklung bieten; Bildungschancen der Kinder von klein auf erhöhen; Infrastruktur der Betreuung verbessern
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Positive Beiträge möglich, wenn es gelingt, die Teilnehmenden für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu sensibilisieren und ihnen Kompetenzen zu vermitteln, mit denen sie dazu beitragen können, dass Kinder und Jugendliche unabhängig von ihrer sozialen Herkunft gute Bildungschancen erhalten. Vorkehrungen, die dies sicherstellen, sind aber nicht systematisch verankert.

Kurzstudie zur Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Förderinstrument Förderung von laufenden Kosten der überbetrieblichen Unterweisung von Auszubildenden in Industrie und Handel sowie im Handwerk

Thematisches Ziel: Förderung der sozialen Inklusion, Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung (Prioritätsachse B)

Investitionspriorität: Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, Erleichterung des Übergangs von der Bildung zur Beschäftigung und Stärkung der Systeme der beruflichen Bildung und Weiterbildung und deren Qualität, unter anderem durch Mechanismen für die Antizipation des Qualifikationsbedarfs, die Erstellung von Lehrplänen sowie die Einrichtung und Entwicklung beruflicher Bildungssysteme, darunter duale Bildungssysteme und Ausbildungswege

Spezifisches Ziel: Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme hinsichtlich der Anforderungen des Arbeitsmarktes und Verbesserung der Ausbildungsqualität

Analysierte Dokumente: ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020 vom 23.12.2014, Antrag „Förderung von laufenden Kosten der überbetrieblichen Unterweisung von Auszubildenden im Handwerk“, Anlage – Maßnahmeplanung über das im Programm überbetrieblichen Unterweisung Handwerk eingesetzte Personal [zu ÜLU in Industrie und Handel sind keine weiteren Dokumente verfügbar]

Fördergegenstand	Das Instrument "ÜLU" unterstützt die Ausbildungsbemühungen von KMU in Industrie und Handel und des Handwerks andererseits. In überbetrieblichen Berufsbildungsstätten werden den Auszubildenden Praxisinhalte innerhalb der entsprechenden Berufsbilder vermittelt, die nicht in den ausbildenden KMU selbst gelehrt werden können.
Zielgruppe	Auszubildende in KMU des Handwerks sowie aus Industrie und Handel
Ziel	Qualitätssicherung der dualen Ausbildung und Gewährleistung der Ausbildungsfähigkeit kleinerer und mittlerer Betriebe
Gender-Relevanz:	ja
Vorkehrungen zur strukturellen Verankerung des QS-Ziels	ja, aber unzureichend konkretisiert (Erklärung im Förderantrag, dass "bei der Maßnahmeumsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen Berücksichtigung findet")
Vorkehrungen zur personellen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Vorkehrungen zur operativen Verankerung des QS-Ziels	keine systematischen Vorkehrungen
Zu erwartender Beitrag zum QS-Ziel:	Neutraler Beitrag zum Querschnittsziel zu erwarten. Die Teilnehmendenzusammensetzung ist für die Förderentscheidung ohne Bedeutung. Das Instrument hat demnach keine Auswirkungen auf die Beteiligungsstruktur am Ausbildungssystem. Entsprechend kann auch keine Förderung des QS-Ziels in Bezug auf den Zugang zu dualen Ausbildungen erwartet werden.