

CHANCEN FÖRDERN

OPERATIONELLES PROGRAMM DES
EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS IN
BADEN-WÜRTTEMBERG 2014-2020

INVESTITIONEN IN WACHSTUM UND
BESCHÄFTIGUNG

DIE QUERSCHNITTSZIELE:
AKTIVITÄTEN UND ERFAHRUNGEN



Chancen fördern

Chancen fördern

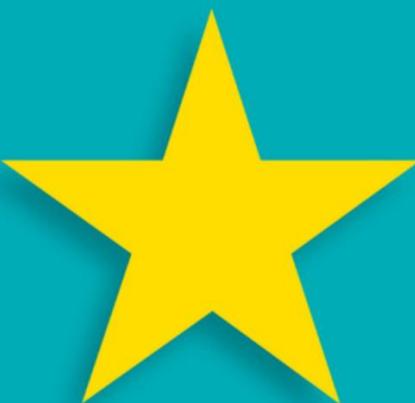


Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION



EUROPÄISCHE UNION

Kompodium:
Die Querschnittsziele und Querschnittsthemen
im ESF Baden-Württemberg 2014-2020
Ansätze, Aktivitäten und Erfahrungen

Impressum

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg
Else-Josenhans-Straße 6, 70173 Stuttgart
Email: ESF@sm.bwl.de, Internet: <http://www.esf-bw.de>

Januar 2022

QUERSCHNITTSBERATUNG
im ESF Baden-Württemberg

Peer Gillner, Irene Pimminger, Katrin Triebel



·defacto·

Inhalt

Einleitung	4
1 Querschnittsziele und Querschnittsthemen im Europäischen Sozialfonds 2014-2020 .5	5
2 Die Querschnittsziele und Querschnittsthemen im ESF Baden-Württemberg	7
2.1 Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern	9
2.1.1 Die gleichstellungspolitischen Leitziele im Operationellen Programm.....	9
2.1.2 Querschnittsziel Gleichstellung in den Spezifischen Zielen des OP	10
2.1.3 Exkurs: Was bedeutet existenzsichernde Beschäftigung?	14
2.2 Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	15
2.2.1 Leitziele zum Querschnittsziel Chancengleichheit im OP	15
2.2.2 Das Querschnittsziel Chancengleichheit in den Spezifischen Zielen des OP	16
2.2.3 Exkurs: Definitionen zu „Migrationshintergrund“ und „Behinderung“	19
2.3 Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit	22
2.4 Querschnittsthemen Transnationalität und Soziale Innovation	23
3 Die Querschnittsberatung im ESF Baden-Württemberg	24
3.1 Zielgruppen und Partner der Querschnittsberatung.....	24
3.2 Grundlagen und Ansätze der Querschnittsberatung	25
3.2.1 Der Mainstreaming-Ansatz für Gleichstellung und Chancengleichheit	26
3.2.2 Ansätze für ökologische Nachhaltigkeit im ESF.....	29
3.2.3 Ansätze zur Berücksichtigung der Querschnittsthemen.....	30
3.3 Die Angebote der Querschnittsberatung	32
3.3.1 Beratung.....	32
3.3.2 Vernetzung	33
3.3.3 Praxishilfen.....	33
3.3.4 Information und Kommunikation	34
4 Ausgewählte Schwerpunkte der Begleitung der ESF-Umsetzung	34
4.1 Begleitung der regionalen ESF-Umsetzung	34
4.2 Thematische Workshops	39
4.2.1 Umsetzung von Querschnittszielen in der Gründungsförderung	39
4.2.2 Migrant*innenorganisationen als Partner in der ESF-Förderung	43
4.2.3 Transnationale Zusammenarbeit	44
4.2.4 Digitalisierung der Projektarbeit (unter „Corona-Bedingungen“)	46
4.3 Reflexionsschleifen: Benchmarking und Auswertungen	48
4.3.1 Benchmarking	48
4.3.2 Auswertungen	52
5 Fazit	57

Einleitung

Mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) werden zusammen mit seinen generellen arbeitsmarktpolitischen Zielen weitere übergreifende Ziele, die sogenannten Querschnittsziele, verfolgt. Die Querschnittsziele waren im ESF Baden-Württemberg für die Förderperiode 2014 bis 2020 gemäß den EU-Verordnungen „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit und Nicht-diskriminierung“ sowie „Ökologische Nachhaltigkeit“. Des Weiteren waren im ESF Baden-Württemberg 2014-2020 die Aspekte „Transnationale Zusammenarbeit“ und „Soziale Innovation“ als Querschnittsthemen vorgesehen.

Um die Umsetzung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen im Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg zu unterstützen, wurde für die ESF-Förderperiode 2014-2020 wieder eine Begleitstruktur, die Querschnittsberatung, eingerichtet. Das Ziel der Querschnittsberatung war es, auf eine breite und fundierte Implementation der Querschnittsziele und Querschnittsthemen in der Umsetzung des Operationellen Programms des ESF in Baden-Württemberg 2014-2020 hinzuwirken. Das Team der Querschnittsberatung begleitete die Akteurinnen und Akteure der ESF-Umsetzung mit Beratung, Vernetzung und Praxishilfen dabei, die Querschnittsziele und Querschnittsthemen in der zentralen und der regionalen Förderung methodisch und fachlich für die konkreten Vorhaben zu „übersetzen“ und damit in der Praxis umsetzen zu können.

Mit diesem Kompendium sollen die Ansätze, Aktivitäten und Erfahrungen der Umsetzung der Querschnittsziele im ESF Baden-Württemberg in der Förderperiode 2014 bis 2020 und ihrer Begleitung durch die Querschnittsberatung zusammenfassend dargestellt werden. Diese sollen damit auch für die Vorbereitung und die Umsetzung der nachfolgenden Förderperiode ESF Plus fruchtbar gemacht werden.

Das Team der Querschnittsberatung bedankt sich bei allen Akteurinnen und Akteuren der ESF-Umsetzung für die Zusammenarbeit!

1 Querschnittsziele und Querschnittsthemen im Europäischen Sozialfonds 2014-2020

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Finanzinstrument der Europäischen Union zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Bildungschancen in der EU. Der ESF gehört neben dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), dem Europäischen Meeres- und Fischereifonds (EMFF) und dem Kohäsionsfonds zu den Struktur- und Investitionsfonds der Europäischen Union. Ihr Ziel ist es, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt ("Kohäsion") in Europa zu festigen und die wirtschaftliche Entwicklung in sämtlichen EU-Mitgliedstaaten zu unterstützen. In der Förderperiode 2014 bis 2020 orientiert sich die Förderung aus den Struktur- und Investitionsfonds eng an der Europa-2020-Strategie für Wachstum und Beschäftigung.

Die drei Querschnittsziele bzw. bereichsübergreifenden Grundsätze „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ und „ökologische Nachhaltigkeit“ sind ebenso wie die Querschnittsthemen „Transnationale Zusammenarbeit“ und „Soziale Innovation“ ein immanenter Bestandteil des Zielsystems der EU-Kohäsionspolitik, in die der ESF EU-weit, national und föderal eingebunden ist.

Neben dem Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern, dem in den Verordnungen und im ESF-Bundesprogramm weiterhin ein großer Stellenwert zukommt, hat in der ESF-Förderperiode 2014-2020 das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als nunmehr eigener Artikel in der ESF-Verordnung ein stärkeres Gewicht als in vorangegangenen Förderperioden erhalten. Neu für den ESF war zudem, dass Nachhaltige Entwicklung als Querschnittsziel in der Förderperiode 2014-2020 auf die ökologische Dimension des Nachhaltigkeitsbegriffs fokussiert ist. In den Verordnungstexten der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 sind diese Querschnittsziele wie folgt verankert.

Bezugssystem für die Querschnittsziele und Querschnittsthemen					
	Gleichstellung von Frauen u. Männern	Chancengleichheit Nichtdiskriminierung	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Innovation	Transnationale Kooperation
ESIF-VO	Artikel 7 Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung		Artikel 8 Nachhaltige Entwicklung	Artikel 96 Allgemeine Bestimmungen zu den Fonds	
ESF-VO	Artikel 7 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	Artikel 8 Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	Artikel 3 (2) Interventionsbereich	Artikel 9 Soziale Innovation	Artikel 10 Transnationale Zusammenarbeit

Gleichstellung von Frauen und Männern

Artikel 7 der Verordnung mit gemeinsamen Bestimmungen über die Europäischen Fonds (ESF-VO) fordert eine durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Phasen der Ausarbeitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung der operationellen Programme. In der spezifischen Verordnung über den ESF (ESF-VO) wird in Artikel 7 dazu ausgeführt, dass die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen ist, die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen, Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen, sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern sind.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Artikel 7 der ESF-VO besagt zudem, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung während der Vorbereitung und Durchführung der Programme treffen. Insbesondere die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen ist bei der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme zu berücksichtigen. Artikel 8 der ESF-VO geht dabei über ein enges Verständnis von Gleichbehandlung hinaus und zielt dem Sinn nach auf die aktive Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Hierbei wird eine Doppelstrategie gefordert, die sowohl einen Mainstreaming-Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit durch Bekämpfung von Diskriminierung umfasst als auch spezifische Maßnahmen, die auf die Chancengleichheit in Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung zielen.

Ökologische Nachhaltigkeit

Der bereichsübergreifende Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit ist in Artikel 8 der ESF-VO verankert. Demnach ist sicherzustellen, dass Anforderungen an Umweltschutz, Ressourceneffizienz, Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, biologische Vielfalt, Katastrophenresistenz und Risikoprävention und -management bei der Vorbereitung und Umsetzung der Partnerschaftsvereinbarungen und Programme gefördert werden. In einem allgemeineren Zusammenhang wird in Artikel 3 (2) ESF-VO sinngemäß darauf verwiesen, dass der Umstieg auf eine ressourceneffiziente und umweltverträgliche Wirtschaft durch die Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung notwendig sei. Der ESF steht demnach auch für die Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen, die Höherqualifizierung der Arbeitskräfte und die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Bereichen Umwelt und Energie ein.

Transnationale Zusammenarbeit

Laut Artikel 10 der ESF-VO sind die Mitgliedstaaten aufgefordert die transnationale Zusammenarbeit zu unterstützen, um das wechselseitige Lernen zu fördern und somit die Wirksamkeit der durch den ESF geförderten Politiken zu erhöhen. In die transnationale Zusammenarbeit sollen Partner aus mindestens zwei Mitgliedstaaten eingebunden sein. Die Schwerpunktsetzung für eine solche Zusammenarbeit soll sich an einem von der EU-Kommission vorgegebenen Themenkatalog

orientieren. Um die transnationale Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten zu erleichtern, stellt die EU-Kommission technische Kapazitäten bereit.

Soziale Innovation

Der Ansatz der sozialen Innovation ist in der Förderperiode 2014-2020 neu aufgenommen worden. Zunächst in der EU-2020 Strategie mit den Leitinitiativen „Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung“ und „Innovationsunion“ angesprochen, hat die Europäische Kommission soziale Innovation dann als wirkungsvolles Instrument beschrieben, „um den sozialen Herausforderungen zu begegnen, die die Folge von Bevölkerungsalterung, Armut, Arbeitslosigkeit, neuen Arbeitsmodellen und Lebensstilen und den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an soziale Gerechtigkeit, Bildung und Gesundheitsversorgung sind“. ¹ Artikel 9 der ESF-VO hebt dabei insbesondere eine regionale Erprobung, Umsetzung und Bewertung von innovativen Lösungen hervor, um sozialen Bedürfnissen in Zusammenarbeit mit relevanten Partnern und vor allem den Sozialpartnern zu begegnen. Verglichen mit den Querschnittszielen und auch dem Querschnittsthema Transnationale Zusammenarbeit ist die Bedeutung von sozialen Innovationen zweifellos offener gehalten. ²

2 Die Querschnittsziele und Querschnittsthemen im ESF Baden-Württemberg

Mit dem Europäischen Sozialfonds wurden in Baden-Württemberg in der Förderperiode 2014 bis 2020 in drei Schwerpunkten (den sogenannten Prioritätsachsen) sieben spezifische Ziele verfolgt. Zusammen mit seinen generellen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen wurden im ESF Baden-Württemberg weitere übergreifende Ziele, die sogenannten Querschnittsziele verfolgt. Die drei Querschnittsziele waren gemäß den EU-Verordnungen „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie „Ökologische Nachhaltigkeit“. Des Weiteren waren im ESF Baden-Württemberg 2014-2020 die Aspekte „Transnationale Zusammenarbeit“ und „Soziale Innovation“ als Querschnittsthemen vorgesehen.

¹ Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Dezember 2013 über ein Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation. Nr. 1296/2013

² Vgl. dazu: European Commission: Social Innovation Research in the European Union. Approaches, findings and future directions. Brüssel 2013

Prioritätsachsen und spezifische Ziele des ESF-BW 2014-2020

A: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte

Ziel A 1.1: Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, prekär Beschäftigten und Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt

Ziel A 2.1: Verbesserung der Übergangs- und Ausbildungssituation von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf

Ziel A 5.1: Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Erwerbstätigen und mittelständischer Wirtschaft

B: Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung

Ziel B 1.1: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechance von Menschen, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind

C: Investition in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen

Ziel C 1.1: Vermeidung von Schulabbruch und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit

Ziel C 4.1: Verbesserung der Berufsorientierung und der Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung

Ziel C 4.2: Intensivierung des lebenslangen Lernens

Querschnittsziele und Querschnittsthemen des ESF-BW 2014-2020

Querschnittsziele

Gleichstellung von Frauen und Männern

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Ökologische Nachhaltigkeit

Querschnittsthemen

Transnationale Zusammenarbeit

Soziale Innovation

2.1 Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Land Baden-Württemberg verfolgt mit seinen ESF-Interventionen das übergreifende Ziel einer gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern und setzt damit Impulse für ein egalitäres Geschlechtermodell. Die Förderung der Geschlechtergleichstellung wird im ESF als eine Doppelstrategie aus Mainstreaming-Ansatz und spezifischen Maßnahmen verfolgt.

2.1.1 Die gleichstellungspolitischen Leitziele im Operationellen Programm

Im Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg 2014-2020 wurde für das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern das übergreifende Ziel der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch existenzsichernde Beschäftigung in allen Phasen des Erwerbslebens festgelegt. Um zu diesem Ziel beizutragen, wurden vier Leitziele für die Umsetzung des ESF formuliert (OP Kapitel 11.3, S. 119f).

Die Gleichstellungsziele des ESF Baden-Württemberg 2014-2020

Übergreifendes Ziel:

Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch existenzsichernde Beschäftigung in allen Phasen des Erwerbslebens.

Leitziele für die ESF-Umsetzung:

- Nachhaltige Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und Förderung ihrer beruflichen Entwicklung.
- Abbau der geschlechterspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt.
- Abbau von Geschlechterstereotypen.
- Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik für Frauen und für Männer.

Hervorzuheben ist dabei der Stellenwert, der dem Ziel der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch existenzsichernde Beschäftigung als übergreifendes Gleichstellungsziel des ESF in Baden-Württemberg zukommt. Dies entspricht der

gleichstellungspolitischen Zielsetzung der Europäischen Kommission³ und ebenso der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung aus dem Jahr 2020⁴.

Ob eine Beschäftigung existenzsichernd ist, das heißt das daraus erzielte Erwerbseinkommen hoch genug für eine eigenständige Existenzsicherung ist, hängt von der Erwerbsbeteiligung und der Kontinuität der Erwerbstätigkeit, dem Umfang der Erwerbsbeteiligung (Wochenarbeitszeit) sowie der Einkommenshöhe (Stundenlohn) ab⁵. Die geschlechtsbezogenen Erwerbsmuster in Westdeutschland sind in diesem Zusammenhang insbesondere durch einen hohen Anteil von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung von Frauen im Haupterwerbsalter sowie niedrigeren Stundenverdiensten von Frauen gekennzeichnet. Erwerbsunterbrechungen von Frauen nach der Geburt eines Kindes sind heute zwar kürzer und seltener dauerhaft, jedoch immer noch die Regel, und der Wiedereinstieg erfolgt häufig in eine Teilzeitbeschäftigung⁶.

Mit dem Leitziel der existenzsichernden Beschäftigung kann vor diesem Hintergrund bspw. die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung nicht als ein Programmserfolg gelten. Vielmehr steht die Qualität der Arbeitsmarktintegration im Hinblick auf Existenzsicherung und Stabilität im Vordergrund.

2.1.2 Querschnittsziel Gleichstellung in den Spezifischen Zielen des OP

A 1.1. Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, prekär Beschäftigten und Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt

Eine nachhaltige Integration in möglichst existenzsichernde Beschäftigung ist ein generelles Ziel im Rahmen des Spezifischen Ziels A 1.1. Vor diesem Hintergrund und da insbesondere dieses Spezifische Ziel u.a. auf die Förderung des Übergangs von atypischer in existenzsichernde Beschäftigung und des beruflichen Wiedereinstiegs abstellt (OP S.22), kann im Rahmen des Spezifischen Ziels A 1.1 ein besonderer Beitrag zum übergreifenden Gleichstellungsziel der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern geleistet werden. Im Spezifischen Ziel A 1.1 sollen „im Sinne des egalitären Geschlechtermodells (...) insbesondere Frauen von der Förderung profitieren“ (OP S.22) und „wegen ihrer überproportionalen Anteile an der Zielgruppe besonders adressiert“ (OP S.25) werden.

A 2.1 Verbesserung der Übergangs- und Ausbildungssituation von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf

Für das Spezifische Ziel A 2.1. wird im OP als Leitziel zum Querschnittsziel Gleichstellung der Abbau von Geschlechterstereotypen genannt. Zudem spielt ein Berufsabschluss bei Frauen für die

³ Für den Programmstellungszeitraum siehe Strategie für die Gleichstellung 2010–2015. KOM(2010)491 endg.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> und Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019. Luxemburg 2015: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

⁴ BMFSFJ (2020): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-158362>

⁵ Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf

⁶ Siehe Gleichstellungsberichte der Bundesregierung 2011 und 2017, URL: www.zweiter-gleichstellungsbericht.de

künftige Erwerbsbeteiligung eine besonders große Rolle. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Berufsabschluss ist in Deutschland sowohl im Vergleich zu Männern ohne Berufsabschluss als auch zu Frauen mit Berufsabschluss sehr gering⁷. Im Rahmen des Spezifischen Ziels A 2.1 kann deshalb ein wichtiger Beitrag zum Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf das Leitziele Erhöhung der nachhaltigen Erwerbsbeteiligung von Frauen geleistet werden.

A 5.1 Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Erwerbstätigen und mittelständischer Wirtschaft

Frauen nehmen in Deutschland seltener an betrieblicher Weiterbildung teil als Männer, jedoch etwa gleich häufig an individueller berufsbezogener Weiterbildung.⁸ Bei Gründungen dominieren Männer quantitativ bei Vollzeitgründungen und Frauen bei Teilzeitgründungen.⁹ Frauen sind außerdem häufiger solo-selbständig und sie erzielen niedrigere Umsätze. Analysen zufolge reicht beim Großteil selbständiger Frauen das Einkommen kaum für eine eigenständige Existenzsicherung.¹⁰ In diesem Zusammenhang ist also insbesondere die Frage, ob mit einer Gründung perspektivisch ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann, virulent.

Mit der Förderung der Wachstumsorientierung frauengeführter Unternehmen und der Unterstützung von Frauen auf dem Weg in Fach- und Führungspositionen wird im OP für das Spezifische Ziel A 5.1 auf das Leitziel der Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen abgestellt. Zudem sollen Maßnahmen zur Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt zum Querschnittsziel der Gleichstellung beitragen.

B 1.1 Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechancen von Menschen, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind

Frauen sind nicht nur von Armut bedroht, wenn sie arbeitslos oder erwerbsunfähig sind, sondern auch im Falle einer Trennung oder Tod des Partners, wenn sie alleinerziehend sind oder – als kumuliertes Risiko typischer Frauenbiografien – im Alter.¹¹ Die Förderung der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen entsprechend des übergreifenden Gleichstellungsziels ist also in Bezug auf die Bekämpfung von Frauenarmut insgesamt eine zielführende Strategie.

Zum Spezifischen Ziel B 1.1 wird im OP zum Querschnittsziel Gleichstellung angeführt, dass Frauen gerade unter den langfristig in Arbeitslosigkeit verharrenden und von Armut bedrohten Personengruppen in besonderem Maße vertreten sind. Unter Berücksichtigung von Befunden der

⁷ Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf

⁸ BiBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf

⁹ Frey, Regina (2010): Gender-Aspekte in der Existenzgründung. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/Expertise_Gruendung_Agentur_Gleichstellung_ESF_01.pdf

¹⁰ Gather, Claudia / Schürmann, Lena / Trenkmann, Jeannette (2017): (Solo-)Selbständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html>

¹¹ Siehe Pimminger, Irene (2016): Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern. Ein Update. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_armut_140416.pdf

sozioökonomischen Analyse sollen von den Maßnahmen in besonderem Maße Frauen profitieren, da ihr Armutsrisiko besonders hoch ist. Zudem sollen Alleinerziehende wegen ihrer überproportionalen Anteile an der Zielgruppe besonders adressiert werden.

C 1.1 Vermeidung von Schulabbrüchen und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit

Junge Frauen ohne Schulabschluss bleiben noch häufiger als junge Männer, die die Schule ohne Abschluss verlassen, auch ohne Berufsausbildung. Denn es ist vor allem der männlich dominierte Handwerksbereich, der auch Jugendlichen ohne Schulabschluss eine Chance auf eine Berufsausbildung bietet.¹² Ein Berufsabschluss wiederum hat insbesondere bei Frauen einen großen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung¹³. Im Rahmen des Spezifischen Ziels C 1.1 kann vor diesem Hintergrund ein Beitrag zum Gleichstellungsziel der Erhöhung einer nachhaltigen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben geleistet werden.

C 4.1 Verbesserung der Berufsorientierung und der Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung

Die Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen ist in Deutschland unter anderem wesentlich von einer stark ausgeprägten horizontalen Segregation des Arbeitsmarkts nach Geschlecht gekennzeichnet. Das im Spezifischen Ziel C 4.1 aufgegriffene Leitziel der Überwindung von Geschlechterstereotypen und der geschlechterspezifischen Segregation ist deshalb ein wichtiger und folgerichtiger Beitrag dieses Förderbereichs zum Querschnittsziels der Gleichstellung. Da die Maßnahmen laut OP in Form von Gruppenangeboten, die ganze Schulklassen einbeziehen, umgesetzt werden sollen, ist nicht von geschlechtsbezogenen Filterwirkungen beim Zugang zur Förderung auszugehen, weshalb eine proportionale Geschlechterverteilung zu erwarten ist. Wichtig ist hier in Bezug auf den angestrebten Beitrag zum Querschnittsziel insbesondere die im OP formulierte Anforderung an die Umsetzung, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung gendersensibel und gleichstellungsorientiert ausgerichtet werden sollen.

C 4.2 Intensivierung des lebenslangen Lernens

Im Spezifischen Ziel C 4.2 ist ein Förderschwerpunkt vorgesehen, der auf die Unterstützung der Karrierewege von Frauen an Hochschulen ausgerichtet ist. Dieser frauenspezifischer Schwerpunkt ist im Sinne einer Doppelstrategie ein Betrag zum Querschnittsziel Gleichstellung, und zwar insbesondere im Hinblick auf das Leitziel der Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen. Entsprechend dieses frauenspezifischen Förderschwerpunkts liegt der teilnahmebezogene Zielwert in C 4.2. bei einem Frauenanteil von 100%. Der Förderschwerpunkt wissenschaftlicher Weiterbildungsstrukturen ist entsprechend des Förderinhalts hingegen nicht mit einem personenbezogenen Teilnahmeindikator hinterlegt. Hierzu sieht das OP im Sinne des Mainstreaming-Prinzips als Umsetzungsanforderung eine generelle Genderorientierung vor.

¹² Siehe Pimminger, Irene (2012): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_uebergang_schule_beruf_aktualisiert2012.pdf

¹³ Vgl. Brenke, Karl (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: DIW Wochenbericht 82 (5), S. 75-86. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495837.de/15-5-1.pdf

Übersicht: Leitziele des Querschnittsziels Gleichstellung in den Spezifischen Zielen des OP

Leitziele zum QZ	Gleichstellungsziele in den Spezifischen Zielen des OP
wirtschaftliche Unabhängigkeit durch existenzsichernde Beschäftigung in allen Phasen des Erwerbslebens	<p>A 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern soll die Förderung dazu beitragen, (...) (die) Erwerbsbeteiligung (von Frauen) und ihr Arbeitsvolumen zu erhöhen sowie die Beschäftigungsverhältnisse qualitativ zu verbessern.
die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben nachhaltig erhöhen	<p>A 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels wird schließlich die Wiedereingliederung von – oftmals beruflich qualifizierten – Menschen in den Arbeitsmarkt leisten, die nach einer Familienphase wieder eine Beschäftigung aufnehmen wollen (so genannte „stille Reserve“). Im Sinne der Gleichstellung soll die Förderung dazu beitragen, die Potenziale von Frauen stärker zu erschließen, ihre Erwerbsbeteiligung und ihr Arbeitsvolumen zu erhöhen sowie die Beschäftigungsverhältnisse qualitativ zu verbessern. <p>A 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Fördermaßnahmen für Alleinerziehende und Pflegenden (d. h. zu über 95 % Frauen) leisten einen Beitrag zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. <p>B 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Unter dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern sollen die in diesem spezifischen Ziel geplanten Maßnahmen vor allem berücksichtigen, dass Frauen gerade unter den langfristig in Arbeitslosigkeit verharrenden und von Armut bedrohten Personengruppen in besonderem Maße vertreten sind.
ihr berufliches Fortkommen zu verbessern	<p>A 5.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Hier können die Wachstumsorientierung frauengeführter Unternehmen wie auch die Unterstützung von Frauen auf dem Weg in Fach und Führungspositionen eine Rolle spielen. <p>C 4.2</p> <ul style="list-style-type: none"> Vor dem Hintergrund der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des ESF bezieht sich ein weiterer Förderschwerpunkt auf die Unterstützung der individuellen Karriereprozesse von Frauen an Hochschulen insbesondere Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, um deren Chancen einer Übernahme von Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft zu verbessern.
die geschlechterspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt abbauen	<p>A 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Es soll erreicht werden, dass von den jungen Frauen und Männern auch Berufe in den Blick genommen werden, die bisher von dem jeweiligen Geschlecht eher weniger ausgewählt und ausgeübt werden. <p>C 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Ferner soll frühzeitig einem geschlechertypischen Berufswahlverhalten entgegen gewirkt werden. <p>C 4.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Damit tragen sie – jenseits von Geschlechterstereotypen – einerseits zur Erweiterung des Berufswahlhorizonts bei jungen Frauen und Männern bei.
Geschlechterstereotypen entgegenwirken	<p>A 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern findet hier vor allem darin ihren Ausdruck, dass Maßnahmen Änderungen im Berufswahlverhalten unterstützen. Durch die Orientierung auf Berufe, die bisher von dem jeweiligen Geschlecht nur wenig nachgefragt werden, soll auch ein Beitrag zum Abbau von Geschlechterstereotypen geleistet werden. Andererseits werden im Rahmen der Förderung junge Männer auf Berufe im Gesundheitswesen orientiert, die derzeit noch ganz überwiegend von Frauen ausgeübt werden.
familienbewusste Arbeitswelt und lebensphasenorientierte Personalpolitik fördern	<p>A 5.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Ebenso wird erwartet, dass Maßnahmen zur Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Quelle: ESF-OP Baden-Württemberg 2014-2020

2.1.3 Exkurs: Was bedeutet existenzsichernde Beschäftigung?

Wirtschaftlich unabhängig ist, wer den eigenen Lebensunterhalt unabhängig von Angehörigen (dem Ehepartner) und von staatlichen Fürsorgeleistungen (Hartz IV) bestreiten kann. Eine Mindestvoraussetzung für wirtschaftliche Unabhängigkeit¹⁴ ist es, zumindest über ein Einkommen in Höhe des Existenzminimums zu verfügen, also über das notwendige Minimum zur Sicherung der physischen Existenz und eines Mindestmaßes an gesellschaftlicher Teilhabe. Da das zugrunde liegende Ziel die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern ist, geht es dabei um das individuelle Einkommen für eine eigenständige Existenzsicherung unabhängig vom Haushaltskontext und dem Familienmodell. Die in Deutschland nach wie vor weit verbreitete familiäre Arbeitsteilung – männlicher „Haupternährer“ in Vollzeitbeschäftigung und weibliche „Zuverdienerin“ mit Minijob oder Teilzeitbeschäftigung – birgt für Frauen finanzielle Abhängigkeiten und im Falle einer Trennung ein hohes Armutsrisiko¹⁵.

Auch die Existenz von abhängigen minderjährigen Kindern muss gesichert sein. Dabei darf für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Müttern und Vätern auch eine Veränderung der familiären Konstellation (z.B. durch Tod von Angehörigen oder Trennung) nicht zu einem Abrutschen unter das Existenzminimum führen. Rund ein Fünftel der Familien in Deutschland mit minderjährigen Kindern sind Einelternfamilien¹⁶, und ein großer Teil von ihnen ist auf Sozialhilfe¹⁷ angewiesen.

Schließlich geht es bei der Frage, ob eine Beschäftigung existenzsichernd ist, nicht nur darum, welches Einkommen einer Person daraus unmittelbar monatlich zur Verfügung steht, also kurzfristig existenzsichernd ist. Für echte wirtschaftliche Unabhängigkeit über den gesamten Lebensverlauf muss ein Monatseinkommen darüber hinaus hoch genug sein, um daraus Ansprüche auf eine ausreichende eigenständige Absicherung auch für jene Zeiten zu erwerben, in denen keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann. Das sind Arbeitslosigkeit, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, Krankheit, Erwerbsunfähigkeit und Alter. Denn Ansprüche auf und die Höhe der sozialen Sicherung hängen in Deutschland hauptsächlich von der Dauer der vorangegangenen Beschäftigung und der Höhe des dabei erzielten Erwerbseinkommens ab.

¹⁴ Die folgenden Ausführungen sind entlehnt aus: Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf

¹⁵ Zu geschlechtsbezogenen Armutsrisiken siehe Pimminger, Irene (2016): Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern. Ein Update. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_armut_140416.pdf

¹⁶ In Baden-Württemberg 2014 rd. 21%, Quelle: Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 3, Tab. 3_7_0, URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/HaushalteMikrozensus/HaushalteFamilien.html>

¹⁷ In Baden-Württemberg beziehen im Jahr 2014 rund 28% aller Einelternfamilien Leistungen nach SGB II, bei Paaren mit Kindern beträgt die Hilfequote im Vergleich 3,6%. Quelle: BA-Analytikreport, URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201412/analyse/analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende/analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende-08-0-201412-pdf.pdf>

2.2 Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Die Maßnahmen des ESF in Baden-Württemberg zielen insbesondere auf die soziale und arbeitsmarktbezogene Eingliederung von besonders benachteiligten Personengruppen. Im Rahmen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sollen zudem schwerpunktmäßig Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit Behinderung gefördert werden, um ihnen eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen.

Im Sinne einer Doppelstrategie soll das Querschnittsziel Chancengleichheit sowohl in allen Förderaktivitäten des ESF durchgängig umgesetzt werden (Mainstreaming-Prinzip) als auch durch zielgruppenspezifische Förderaktivitäten verfolgt werden.

2.2.1 Leitziele zum Querschnittsziel Chancengleichheit im OP

Im Rahmen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sollen laut OP des ESF Baden-Württemberg insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit Behinderung gefördert werden, um ihnen eine chancengerechte Teilhabe an der schulischen und beruflichen Bildung und am Erwerbsleben zu ermöglichen. Angesichts der Entwicklungen im Programmzeitraum kamen insbesondere aus den Krisenregionen geflüchtete Menschen als eine wachsende Zielgruppe des ESF hinzu.

Als Leitziele lassen sich in den übergreifenden Ausführungen zum Querschnittsziel in Kapitel 11.2 die Verbesserung des Zugangs der jeweiligen Personengruppe zu Bildung und Beschäftigung, die Erhöhung ihrer nachhaltigen Beteiligung am Erwerbsleben und die Reduzierung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt identifizieren.

Die Chancengleichheitsziele des ESF Baden-Württemberg 2014-2020

- Verbesserung des Zugangs der jeweiligen Personengruppe zu Bildung und Beschäftigung
- Erhöhung ihrer nachhaltigen Beteiligung am Erwerbsleben
- Reduzierung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt

Die in der ESF-Verordnung in Artikel 8 thematisierte Verbesserung der Zugänglichkeit für behinderte Menschen im Sinne der Barrierefreiheit ist im OP nicht explizit genannt, lässt sich jedoch aus den Zielformulierungen als ein Mittel hierfür ableiten.

2.2.2 Das Querschnittsziel Chancengleichheit in den Spezifischen Zielen des OP

A 1.1. Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, prekär Beschäftigten und Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt

Im Rahmen des generellen Ziels in A 1.1, eine nachhaltige Integration in möglichst existenzsichernde Beschäftigung, kann auch ein wesentlicher Beitrag zu den Leitzielen des Querschnittsziels Chancengleichheit geleistet werden. Hinsichtlich des Querschnittsziels wird in A 1.1 mit den Förderansätzen angestrebt, dass individuell bzw. sozial Benachteiligte die gleichen Chancen haben, an der Förderung teilzuhaben wie andere Personengruppen. Als wegen ihrer überproportionalen Anteile an der Zielgruppe besonders adressierte Gruppen werden Ältere sowie Menschen mit Migrationshintergrund genannt.

A 2.1 Verbesserung des Übergangs und Ausbildungssituation von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf

Das Spezifische Ziel A 2.1 bietet Anknüpfungspunkte für das Chancengleichheitsziel, den Zugang der im Rahmen des Querschnittsziels adressierten Personengruppen zu Bildung und damit zu Beschäftigung zu verbessern. Denn junge Erwachsene mit Migrationshintergrund etwa bleiben deutlich häufiger ohne Berufsausbildung.¹⁸ Die Förderung der Berufsausbildung kann dabei auch einen Beitrag zum Abbau der Segregation des Arbeitsmarktes leisten. Im Spezifischen Ziel A 2.1 sollen in Hinblick auf das Querschnittsziel individuell wie auch sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene gleiche Teilnahmemöglichkeiten wie nicht Benachteiligte erhalten. Besonderes Augenmerk gilt dabei den jungen Menschen mit Migrationshintergrund – gerade auch solchen mit erst kurzer Aufenthaltsdauer – deren Ausbildungsbeteiligung gegenüber der deutschen Vergleichsgruppe signifikant niedriger ist.

A 5.1 Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Erwerbstätigen und mittelständischer Wirtschaft

Im Rahmen des Spezifischen Ziels A 5.1 kann insbesondere ein Beitrag zu den Leitzielen der Verbesserung des Zugangs zur Bildung und der Reduzierung der Segregation des Arbeitsmarktes für die im Rahmen des Querschnittsziels adressierten Personengruppen geleistet werden. Laut OP sollen hier insbesondere die Potentiale der Gruppen Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund zur Fachkräftesicherung in den Blick genommen werden. Um insbesondere Ältere für berufliche Weiterbildung aufzuschließen, ist im OP vorgesehen, hier einen Förderschwerpunkt zu setzen. Des Weiteren sollen migrantengeführte Unternehmen besonders in ihrer Nachhaltigkeit gestärkt werden.

B 1.1 Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechancen von Menschen, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind

Laut OP bedeuten Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Spezifischen Ziel B 1.1 vor allem eine nochmalige Konzentration dieser Förderansätze auf jene Personengruppen, die in erhöhtem Maße von sozialer Exklusion bedroht sind, wie z. B. Minderheiten oder Armutsmigrantinnen

¹⁸ BiBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf

und -migranten aus EU-Mitgliedstaaten und Drittstaaten. Als spezifische Zielgruppen werden daneben ältere Leistungsberechtigte sowie Menschen mit Behinderungen genannt.

C 1.1 Vermeidung von Schulabbrüchen und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit

Junge Menschen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit besuchen sehr viel häufiger als Deutsche Hauptschulen und Förderschulen und sie verlassen die Schule deutlich überproportional ohne Schulabschluss. Keinen oder maximal Hauptschulabschluss zu haben ist im deutschen Bildungssystem jedoch gleichzusetzen mit Schwierigkeiten beim Übergang in eine Berufsausbildung.¹⁹ Im Spezifischen Ziel C 1.1. sollen als spezifische Zielgruppe insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Im Rahmen dieses Spezifischen Ziels C 1.1. kann damit ein besonderer Betrag zum Leitziel des Querschnittsziels Chancengleichheit, den Zugang zur Bildung zu verbessern, geleistet werden.

C 4.1 Verbesserung der Berufsorientierung und der Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung

Auch das Spezifische Ziel C 4.1 kann insbesondere zum Leitziel der Chancengleichheit, den Zugang zur Bildung für diskriminierte Personengruppen zu verbessern, beitragen. Als Zielgruppe sind hier im OP Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund genannt, für die auch spezifische Projekte umgesetzt werden können.

C 4.2 Intensivierung des lebenslangen Lernens

Das Spezifische Ziel 4.2. wendet sich insgesamt an gut und hochqualifizierte Personenkreise als Zielgruppen. In diesem Rahmen kann ein Beitrag zum Chancengleichheitsleitziel, die Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, geleistet werden. Laut OP sollen in diesem Spezifischen Ziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung durch gleiche Zugangsmöglichkeiten zur Förderung, unabhängig von individuellen oder sozialen Benachteiligungen, erreicht werden.

¹⁹ Ahrens, Petra (2011): Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_sociale_integracion_migrant_innen.pdf

Übersicht: Leitziele des Querschnittsziels Chancengleichheit in den Spezifischen Zielen des OP

Leitziele des QZ	Chancengleichheitsziele in den Spezifischen Zielen des OP
<ul style="list-style-type: none"> den Zugang der jeweiligen Personengruppe zu Bildung (...) zu verbessern, eine chancengerechte Teilhabe an der schulischen und beruflichen Bildung 	<p>A 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> (Im Interesse von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung erhalten individuell wie auch sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene gleiche Teilnahmemöglichkeiten wie nicht Benachteiligte.) <p>C 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Durch die Fokussierung auf bildungsferne und z. T. gesellschaftlich marginalisierte junge Menschen, darunter insbesondere solche mit Migrationshintergrund, leistet die Förderung in diesem spezifischen Ziel einen besonderen Beitrag zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. <p>C 4.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Andererseits unterstützen die Maßnahmen insbesondere Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund bzw. eigener Migrationserfahrung bei Übergängen in eine berufliche Erstausbildung oder in ein Studium. <p>C 4.2</p> <ul style="list-style-type: none"> Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sollen durch gleiche Zugangsmöglichkeiten zur Förderung, unabhängig von individuellen oder sozialen Benachteiligungen, erreicht werden.
<ul style="list-style-type: none"> ihre nachhaltige Beteiligung am Erwerbsleben zu erhöhen eine chancengerechte Teilhabe (...) am Erwerbsleben 	<p>A 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> (Hinsichtlich der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird mit den Förderansätzen angestrebt, dass individuell bzw. sozial Benachteiligte die gleichen Chancen haben, an der Förderung teilzuhaben wie andere Personengruppen.) <p>B 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bedeuten in diesem spezifischen Ziel vor allem eine nochmalige Konzentration dieser Förderansätze auf jene Personengruppen, die in erhöhtem Maße von sozialer Exklusion bedroht sind, wie z. B. Minderheiten oder Armutsmigrantinnen und -migranten aus EU-Mitgliedstaaten und Drittstaaten.
<ul style="list-style-type: none"> Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren 	<p>A 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Besonderes Augenmerk gilt den jungen Menschen mit Migrationshintergrund – gerade auch solchen mit erst kurzer Aufenthaltsdauer. <p>A 5.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Ältere für berufliche Weiterbildung aufzuschließen (...) Personengruppen mit besonderen Potenzialen, wie Menschen mit Migrationshintergrund, für berufliche Aus- und Weiterbildung aufzuschließen und die Attraktivität von beruflicher Bildung zu steigern. <p>C 4.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Andererseits unterstützen die Maßnahmen insbesondere Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund bzw. eigener Migrationserfahrung bei Übergängen in eine berufliche Erstausbildung oder in ein Studium. <p>C 4.2</p> <ul style="list-style-type: none"> (Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sollen durch gleiche Zugangsmöglichkeiten zur Förderung, unabhängig von individuellen oder sozialen Benachteiligungen, erreicht werden.)

Quelle: ESF-OP Baden-Württemberg 2014-2020

2.2.3 Exkurs: Definitionen zu „Migrationshintergrund“ und „Behinderung“

In der ESF-Verordnung werden beim Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ die sozialen Kategorien Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung (Artikel 8 ESF-VO 2014-2020) adressiert. Das ESF-OP Baden-Württemberg fokussiert hierbei insbesondere auf die Kategorien Migrationshintergrund, Alter und Behinderung (OP S. 119).

2.2.3.1 Migrationshintergrund

Die verschiedenen verfügbaren Statistiken verwenden unterschiedliche Definitionen des Merkmals Migrationshintergrund. In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und in der Schulstatistik etwa wird lediglich nach deutscher und nicht-deutscher Staatsbürgerschaft unterschieden. Im Mikrozensus des Statistischen Bundesamts zählen jene Personen zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund, *„die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder die mindestens ein Elternteil haben, auf das dies zutrifft. Im Einzelnen haben folgende Gruppen nach dieser Definition einen Migrationshintergrund: Ausländerinnen und Ausländer, Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler, Personen, die durch die Adoption deutscher Eltern die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben, sowie die Kinder dieser vier Gruppen.“*²⁰

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe darstellen. Sie unterscheiden sich nicht nur nach Aufenthaltsstatus, sondern je nach Herkunftsregion und Generation auch bei Merkmalen wie Bildung und Aufenthaltsdauer deutlich. Die große Vielfalt in der Personengruppe mit Migrationshintergrund resultiert aus unterschiedlichen Zuwanderungswellen und sich verändernden Migrationsmustern. Daraus ergeben sich auch unterschiedlich große Chancen bei der Arbeitsmarktintegration. Die größten Schwierigkeiten am deutschen Arbeitsmarkt haben türkischstämmige oder aus anderen Drittstaaten stammende Migrantinnen und Migranten. Weniger stark ausgeprägt sind die Schwierigkeiten bei EU-Binnenmigrant*innen, hier jedoch wiederum stärker bei Zuwanderinnen und Zuwanderern aus dem osteuropäischen Raum gegenüber Migrantinnen und Migranten aus Nord- und Westeuropa, die gleiche oder sogar bessere Arbeitsmarktpositionen als Personen ohne Migrationshintergrund aufweisen.²¹

Im Laufe der ESF-Förderperiode 2014-2020 stellten im Zuge des Fluchtgeschehens insbesondere die aus Syrien und Afghanistan geflüchteten Menschen eine wachsende Zielgruppe für den ESF dar.

Die spezifisch mit einem Migrationshintergrund verbundenen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration resultieren aus folgenden Faktoren²²:

²⁰ Statistisches Bundesamt, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/migrationshintergrund.html>

²¹ Im Überblick Höhne, Jutta / Schulze Buschoff, Karin (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. In: WSI-Mitteilungen 5/2015, S. 345-354

²² Im Überblick Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf

- institutionelle Faktoren wie Aufenthaltsrecht und gesetzliche Rahmenbedingungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt oder die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen regeln,
- migrationspezifische Faktoren wie mangelnde Sprachkompetenz und Informationsbarrieren in Bezug auf landesspezifische Systeme und Gepflogenheiten, wie bspw. mangelnde Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt, den Ablauf von Bewerbungsverfahren usw.,
- sozioökonomische Faktoren wie das Qualifikationsniveau, das durch die historische deutsche Zuwanderungspolitik, die in Westdeutschland ursprünglich auf die Anwerbung von niedrigqualifizierten „Gastarbeitern“ für Arbeitsplätze ohne Qualifikationsanforderungen ausgerichtet war, sowie durch ungleiche Bildungschancen im Schulsystem strukturiert ist,
- ethnische Diskriminierung; Studien zeigen bspw. Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren nach Name und Herkunft, geringere Ausbildungschancen von Jugendlichen vor allem mit türkischem oder arabischem Migrationshintergrund oder besondere Schwierigkeiten beim Arbeitsmarktzugang von Frauen, die das muslimische Kopftuch tragen.

Vor dem Hintergrund der insgesamt schwierigeren Arbeitsmarktsituation sind in der Gruppe mit Migrationshintergrund die Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben noch deutlich stärker ausgeprägt²³. Nach der Migrationsstatistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung²⁴ ist die Geschlechterdifferenz in der Erwerbsbeteiligung nach einem Zuzug im Schnitt höher als davor, und auch die Differenz im Erwerbseinkommen zwischen Frauen und Männern ist nach einem Zuzug nach Deutschland im Schnitt deutlich größer als vorher.

2.2.3.2 Behinderung

In Bezug auf das Merkmal „Behinderung“ setzt sich zunehmend ein Verständnis als soziale Kategorie durch, das über einen engen medizinischen Begriff hinaus das gesellschaftliche „Behindert-Werden“ miteinschließt. Die UN-Behindertenrechtskonvention zählt zu den Menschen mit Behinderung *„Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“* (Artikel 1)²⁵. Das damit auch in der UN-Behindertenrechtskonvention reflektierte soziale Modell von Behinderung unterscheidet zwischen dem Begriff der Beeinträchtigung als funktionale – körperliche, geistige oder psychische – Einschränkung einer Person und dem Begriff der Behinderung als *„Verlust oder die Beschränkung von Möglichkeiten, am Leben in der Gemeinschaft gleichberechtigt teilzunehmen aufgrund*

²³ Siehe Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publicationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf

²⁴ IAB-Kurzbericht 21.3/2014, URL: http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_3.pdf

²⁵ UN-Behindertenrechtskonvention, URL: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Datien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_b_de.pdf

*räumlicher und sozialer Barrieren*²⁶. Behinderung als soziale Kategorie bezieht sich demnach auf gesellschaftliche Mechanismen von sozialer Ausgrenzung und Segregation, die aus einer Beeinträchtigung – beispielsweise durch mangelnde Barrierefreiheit – eine Behinderung machen.

In der Praxis ist es letztlich immer zweckgebunden, welche Kriterien zur Definition von Behinderung für die Klassifikation von Menschen mit Behinderung als soziale Gruppe oder als Zielgruppe zur Anwendung kommen, etwa für statistische Erhebungen oder zur Festlegung von Zugangsvoraussetzungen für sozialstaatliche Leistungen. Nach SGB IX gelten Menschen als behindert „*wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist*“ (Artikel 1 §2).

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit etwa enthält das Merkmal „Schwerbehinderung“, das heißt eine amtlich festgestellte Behinderung mit einem Grad von mindestens 50. Im Mikrozensus des Statistischen Bundesamts wird das Merkmal „amtlich anerkannte Behinderung“ erfasst, auch mit einem Grad der Behinderung unter 50. Die Repräsentativität des Mikrozensus wird jedoch für die Gruppe der Menschen mit Behinderung etwa aufgrund der Stichprobengröße oder praktischen Erhebungsproblemen kritisch gesehen.²⁷ Menschen mit Behinderung ohne eine amtliche Feststellung sind zudem in all diesen Statistiken nicht erfasst, weshalb hier von einer nicht näher zu bestimmenden Untererfassung auszugehen ist. Denn nicht alle Frauen und Männer, die gesundheitlich dauerhaft beeinträchtigt sind, stellen einen solchen Antrag, was insbesondere auf Personengruppen wie nichterwerbstätige Frauen oder Ältere zutrifft. Aufgrund von Unterschieden im Meldeverhalten bleiben solche Gruppen in der Statistik also unterrepräsentiert.²⁸

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung in Deutschland weist die deutsche Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention nicht nur auf eine niedrigere Erwerbsquote und höhere Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung, sondern auch darauf, dass sich diese Schere im Vergleich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der UN-BRK 2009 sogar noch geöffnet hat. Demgegenüber hebt die Monitoring-Stelle die Notwendigkeit hervor, den ersten Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten und verstärkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen²⁹. Nach Erkenntnissen einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes³⁰ bestehen bei Unternehmen etwa Informations- und Wahrnehmungsdefizite hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten, der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie ein Informationsmangel über mögliche Eingliederungshilfen. Zudem herrschen in vielen Unternehmen latente Vorurteile sowie Vorbehalte und Befürchtungen etwa in Bezug auf mögliche Ausfallzeiten und erschwerte Kündigung.

²⁶ Köbsell, Swantje (2007). Behinderung und Geschlecht - Versuch einer vorläufigen Bilanz aus Sicht der deutschen Behindertenbewegung, in: Jacob, Jutta ; Wollrad, Elke (Ed.), Behinderung und Geschlecht - Perspektiven in Theorie und Praxis. Dokumentation einer Tagung, BIS-Verlag. Oldenburg, S. 31-49.

²⁷ BMAS 2011, URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fb-fb408-vorstudie-zur-neukonzeption-des-behindertenberichtes.pdf?__blob=publicationFile&v=1

²⁸ Ebd., siehe auch BMFSFJ (2005): Genderdatenreport, Kapitel 9, URL: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/gender_datenreport_2005.pdf

²⁹ URL: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rechte-von-menschen-mit-behinderungen/arbeit>

³⁰ URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_zugang_zum_allg_arbeitsmarkt_f_menschen_mit_behinderungen.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Menschen mit Behinderung unterscheiden sich in ihren Arbeitsmarktchancen nicht nur nach Art einer Beeinträchtigung, sondern nach weiteren Merkmalen und Lebenslagen. Am Arbeitsmarkt verstärken sich dabei benachteiligende Wirkungen von Behinderung und Geschlecht zu einer spezifischen Form der „potenzierten Diskriminierung“. Daraus ergeben sich spezifische Lebens- und Arbeitsmarktsituationen von Frauen mit Behinderungen, die sich sowohl von jenen von Frauen ohne Behinderung als auch von jenen von Männern mit Behinderung unterscheiden. Geschlecht und Behinderung als soziale Kategorien wirken dabei in den verschiedenen biografischen Lebensphasen unterschiedlich. Eine Rolle spielen hier sowohl lebensphasenspezifische Lebenslagen und Übergänge, bspw. Bildung und Ausbildung, Berufseintritt, Familiengründung, als auch das Alter bei Eintritt einer Beeinträchtigung.³¹

Menschen mit Behinderung sind in Deutschland deutlich häufiger von Armut und/oder sozialer Ausgrenzung betroffen. Die hohe Armutsgefährdung von Menschen mit Behinderung ist einerseits im Zusammenhang mit ihrer niedrigeren Erwerbsbeteiligung zu sehen. Aber auch unter den Erwerbstätigen ist die Armutsgefährdung von Menschen mit Behinderung höher als von Menschen ohne Behinderung.³² Zum anderen wirkt sich Armut nachweislich auf die Gesundheit aus. Neben materiellen Nachteilen und verminderten sozialen Teilhabechancen erschweren die arbeitsbedingten psychosozialen Belastungen eine gesundheitsförderliche Lebensführung³³.

2.3 Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit

Der Europäische Sozialfonds berücksichtigt als drittes Querschnittsziel die ökologische Nachhaltigkeit. Dabei soll der ESF in Baden-Württemberg vor allem über eine entsprechende inhaltliche Ausgestaltung von Unterstützungsansätzen und Maßnahmen den Umweltzielen gerecht werden. Laut OP betrifft dies bspw. umweltbezogene Förderinhalte, die in den verschiedenen Förderinstrumenten wie Bildung, Qualifizierung, Beratung oder auch Beschäftigungsförderung vermittelt werden können (OP S.118).

Die folgenden Ansätze werden im OP zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit im ESF Baden-Württemberg genannt:

- **Prioritätsachse A:** In der Gründungsberatung können z. B. übergreifende Nachhaltigkeitsaspekte bereits in den Geschäftsplänen und -modellen eine Rolle spielen; auch Gründungsberatungen können speziell Gründungen im Umweltbereich betreffen. Bei der Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten kann der ESF im Bereich neuer Umwelttechnologien zum Einsatz kommen (OP S. 118).

³¹ BMFSFJ (2009): Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland, URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/lebenslagen-behinderter-frauen-deutschland-langfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

³² Siehe Pimminger, Irene (2016): Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern. Ein Update. Hg. v. d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_armut_140416.pdf

³³ Robert Koch Institut, GBE Kompakt 5/2010, URL: <http://edoc.rki.de/series/gbe-kompakt/sonstige/reAwH2wxwRHfM/PDF/29wYJ9AaKy3gU.pdf>

- **Prioritätsachse B:** Hier kann Nachhaltigkeit vor allem bei Qualifizierungs- und bei Beschäftigungsmaßnahmen für die hier angesprochenen Personenkreise durch die jeweils relevanten Fragen z. B. eines umweltgerechten Verhaltens in den Maßnahmen berücksichtigt werden (OP S. 118).
- **Prioritätsachse C:** Hier kann die Umweltdimension der Nachhaltigkeit z. B. im Bereich der Förderung des Wissenstransfers zwischen Hochschulen, Universitäten und der Wirtschaft eine Rolle spielen (OP S. 118).
- **Prioritätsachse D:** Hier soll bei Vergaben und Beschaffungen auf die Einhaltung umweltfreundlicher Kriterien geachtet werden (z. B. Vermeidung umwelt- oder gesundheitsgefährdender Inhaltsstoffe, bevorzugter Einsatz nachwachsender Rohstoffe, Recyclingfähigkeit) (OP S. 118).

2.4 Querschnittsthemen Transnationalität und Soziale Innovation

Transnationale Zusammenarbeit

Mit dem ESF Baden-Württemberg soll auch eine transnationale Zusammenarbeit mit Partnern aus anderen EU-Mitgliedstaaten unterstützt werden, um den europäischen Gedanken zu fördern, das wechselseitige Lernen zu unterstützen und um den europäischen Mehrwert der ESF-geförderten Interventionen zu erhöhen. Das OP des ESF Baden-Württemberg sieht vor allem Kooperationen in Form von Projektpartnerschaften vor. Dabei sollen eine gemeinsame Entwicklung von Konzepten und der Erfahrungsaustausch in der Arbeit mit den jeweiligen Zielgruppen zu einem erweiterten Verständnis von fachlichen Themenstellungen im europäischen Kontext beitragen (OP S. 76).

Soziale Innovation

Der ESF ist ein Förderprogramm, mit dem insbesondere innovative Ansätze und Vorhaben unterstützt werden sollen. Soziale Innovation bedeutet für den ESF in Baden-Württemberg, dass die Förderung innovative Ansätze unterstützt und sich dadurch von Regelförderungen auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene abhebt. Im OP wird deshalb der Innovationsgehalt von vorgesehenen Förderansätzen herausgestrichen und vorgesehen, dass innovative Projekte im Monitoring ausgewiesen werden. Als sozial innovative Ansätze werden im OP genannt:

- Assistierte Beschäftigung
- Teilzeitausbildung
- Aktive Einbeziehung der Familien bei sozial benachteiligten Zielgruppen
- Neue Didaktik-Konzepte für Zielgruppen (z.B. funktionale Analphabeten)
- Bearbeitung von multiplen Problemkonstellationen
- Kooperationsformen auf der lokalen Ebene zwischen zivilgesellschaftlichen Akteuren und Regelförderung
- Fokussierung von Zielgruppen, die durch das „Raster der Regelförderung“ fallen, z.B. durch Casemanagement

3 Die Querschnittsberatung im ESF Baden-Württemberg

Die Umsetzung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen im Europäischen Sozialfonds wurde in Baden-Württemberg ab 2016 für die Laufzeit der ESF-Förderperiode 2014-2020 von einer Begleitstruktur, der Querschnittsberatung, begleitet. Die Querschnittsberatung wurde von der Lawaetz-Stiftung und von defacto - sozialwissenschaftliche Forschung & Beratung gemeinsam umgesetzt.

Das Ziel der Querschnittsberatung war es, auf eine breite und fundierte Implementation der Querschnittsziele und Querschnittsthemen in der Umsetzung des Operationellen Programms des ESF in Baden-Württemberg 2014-2020 hinzuwirken. Das Team der Querschnittsberatung begleitete die Akteurinnen und Akteure der ESF-Umsetzung mit Beratung, Vernetzung und Praxishilfen dabei, die Querschnittsziele und Querschnittsthemen in der zentralen und der regionalen Förderung methodisch und fachlich für die konkreten Vorhaben zu „übersetzen“ und damit in der Praxis umsetzen zu können.

3.1 Zielgruppen und Partner der Querschnittsberatung

Der ESF wird in Baden-Württemberg von einer Reihe von Fachstellen und Akteur*innen umgesetzt. Die Besonderheit der ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg ist – auch im Unterschied zu den ESF-Programmen anderer Bundesländer – ein breiter Durchführungsansatz, der sowohl fachpolitische Ressorts auf Landesebene als auch regionale Stellen einbezieht.

Die Angebote der Querschnittsberatung richteten sich folglich an die Akteurinnen und Akteure der ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg auf Landesebene und auf regionaler Ebene. Auf Landesebene waren dies in erster Linie die ESF-Fondsverwaltung im Sozialministerium und die ESF-Steuerung im Wirtschaftsministerium. Die Gesamtverantwortung des Programms liegt bei der ESF-Fondsverwaltung im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration. Das Ressort befindet sich hierbei in einer Doppelrolle sowohl als formal verantwortliches Ministerium als auch als fachliche Steuerungsstelle für weite Teile des Operationellen Programms. Innerhalb seiner Verantwortung liegt sowohl die zentrale als auch die regionale Umsetzung des ESF Baden-Württemberg in fast allen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Feldern. Für die EU-Kommission ist die Fondsverwaltung die zentral verantwortliche Stelle im Land Baden-Württemberg für die fachliche und verwaltungstechnische Umsetzung des ESF. Dies schließt natürlich die Verantwortung für die Umsetzung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen ein. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus ist darüber hinaus als zwischengeschaltete Stelle der Verwaltungsbehörde für die Umsetzung der Investitionspriorität A 5 zuständig, die sich wesentlich auf die Verbesserung der Kompetenzen und Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmer*innen im Wandel konzentriert. Hier werden gleichermaßen spezifische Förderprogramme aufgelegt und über thematische Aufrufe Projektvorhaben gefördert. Das Wirtschaftsministerium verantwortete hiermit einen Anteil von rund einem Drittel des gesamten ESF-Mittelbudgets 2014-2020.

Auf der regionalen Ebene der ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg richteten sich die Angebote der Querschnittsberatung in erster Linie an die Geschäftsstellen der landesweit 42 regionalen ESF-

Arbeitskreise. Ein wichtiger Partner der Querschnittsberatung an dieser Schnittstelle der ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg war die Beratungsstelle für die Regionalen ESF-Arbeitskreise (BrAK). Eine Zusammenarbeit erfolgte hier in Form von engen Abstimmungen und Kooperationen bei der Durchführung von Veranstaltungen.

Ein weiterer Partner an einer Schnittstelle der ESF-Umsetzung war das Beratungsprojekt EPM (ESF-Projekte managen - Erfolg sichern), das in Baden-Württemberg unterstützende Angebote für ESF-Projektträger zum ESF-Projektmanagement leistete. Da sich die Beratungsangebote der Querschnittsberatung nicht unmittelbar an die Projektebene richteten, wurden auch hier mit Abstimmungen und Kooperationen Synergien genutzt.

3.2 Grundlagen und Ansätze der Querschnittsberatung

Seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Sozialfonds als horizontales Ziel – später Gender Mainstreaming und dann bereichsübergreifender Grundsatz oder Querschnittsziel genannt – verankert. Seither wurden Konzepte und Methoden zur Umsetzung des Mainstreaming-Prinzips im ESF entwickelt und erprobt.

Neben dem Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern, dem in den Verordnungen und im ESF-Programm Baden-Württemberg weiterhin ein großer Stellenwert zukommt, hat seit der ESF-Förderperiode 2014-2020 die Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Querschnittsziel – das insbesondere auf die Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund, Älteren und Menschen mit Behinderung ausgerichtet ist – als nunmehr eigener Artikel in der ESF-Verordnung ein stärkeres Gewicht als in vorangegangenen Förderperioden erhalten. Neu für den ESF war zudem, dass Nachhaltige Entwicklung als Querschnittsziel in der Förderperiode 2014-2020 auf die ökologische Dimension des Nachhaltigkeitsbegriffs fokussiert.

3.2.1 Der Mainstreaming-Ansatz für Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Konzepte und Methoden zur Umsetzung des Mainstreaming-Prinzips, die in vorangegangenen ESF-Förderperioden zur Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) für den ESF-Programmzyklus und für die Projektebene entwickelt worden sind,³⁴ lassen sich methodisch im Prinzip auch auf andere Querschnittsziele übertragen und anwenden. Anknüpfend an vorhandene Konzepte stand für die Querschnittsberatung deshalb ihre Adaptierung für die Praktiken und Inhalte der ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg im Vordergrund.

Bei der Orientierung am Mainstreaming-Prinzip wurde dabei für die Querschnittsziele und Querschnittsthemen im ESF Baden-Württemberg eine Gewichtung vorgenommen. So waren insbesondere die Querschnittsziele Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Doppelstrategie auch auf die Umsetzung nach dem Mainstreaming-Prinzip ausgerichtet, während für das Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit sowie für die Querschnittsthemen Transnationale Zusammenarbeit und Soziale Innovation ein Fokus auf spezifische Ansätze dort, wo sich Anknüpfungspunkte boten, im Vordergrund stand.

Die konzeptionellen Grundsätze und Beratungsansätze, die den Angeboten der Querschnittsberatung zugrunde lagen, waren dafür anknüpfend an das Mainstreaming-Prinzip die folgenden³⁵:

Kohärenz über die Ebenen der ESF-Umsetzung

Die Planung, Umsetzung und Steuerung des ESF erstreckt sich über mehrere Ebenen (EU, ESF-Fondsverwaltung, Programmstellen und zwischengeschaltete Stellen, regionale Akteure bis hin zur Projektebene) und demzufolge ist für die Verankerung und Umsetzung der Querschnittsziele Kohärenz über alle Ebenen relevant.



Wie können die ESF-Verwaltung, Programmstellen, die Regionalen Arbeitskreise und die Projektträger die Querschnittsziele „an einem Strang“ verfolgen?

³⁴ Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Konzept – Umsetzung – Erfahrung. Hg. v. d. GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien

Meseke, Henriette/Frey, Regina (2004): Leitfaden Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Hg. v. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Rösgen, Anne: Gleichstellung der Geschlechter praktisch. Bedienungsanleitung und Arbeitshilfen zum Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg. Handreichung 2. Stuttgart 2008

European Community of Practice on Gender Mainstreaming (2013): The European STANDARD of Gender Mainstreaming in the ESF. URL: <http://standard.gendercop.com/>

Agentur für Gleichstellung im ESF (2014): Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Ziele, Methoden, Perspektiven. Magdeburg

³⁵ Nach: Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Konzept – Umsetzung – Erfahrung. Hg. v. d. GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien und Agentur für Gleichstellung im ESF (2014): Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Ziele, Methoden, Perspektiven. Magdeburg

Integrativer Prozessansatz

Die Umsetzung der Querschnittsziele wird gemäß des Mainstreaming-Prinzips als ein integrativer, das heißt kohärent in den ESF-Programmzyklus zu integrierender Prozess verstanden. Die „Zerlegung“ von Querschnittszielen in einen Zyklus einzelner, jedoch kohärent aufeinander bezogener Arbeitsschritte ist eine wesentliche Unterstützung der Umsetzung von Querschnittsaufgaben, da sie die meist sehr allgemein gehaltenen Anforderungen des Mainstreaming-Prinzips konkretisiert und in handhabbare Arbeitsaufgaben übersetzt. Gleichzeitig gewährleistet das Zyklusmodell die Orientierung auf einen kohärenten, über punktuelle Ansätze hinausgehenden Prozess.



Wie lassen sich die Querschnittsziele in allen Umsetzungsschritten des ESF in Baden-Württemberg verankern und umsetzen?

Verfahrensbezogener und fachlich-inhaltlicher Ansatz

Das Mainstreaming-Prinzip umfasst sowohl eine verfahrensbezogene als auch eine fachlich-inhaltliche Dimension. Die verfahrensbezogene Dimension beinhaltet methodische Fragen, etwa in Bezug auf die Anwendung konkreter Methoden und Instrumente im Umsetzungsprozess (bspw. Strategieformulierung, Zieloperationalisierung oder Projektauswahlverfahren). In der Anwendung von verfahrensbezogenen Methoden und Instrumenten sind in den einzelnen Arbeitsschritten fachliche Fragen zu bearbeiten. Den Referenzrahmen für fachliche Fragen und Zielsetzungen bilden neben dem Operationellen Programm die entsprechenden EU-Dokumente, bestehende querschnittspolitische Strategien auf Bundes- und Landesebene, sowie die entwickelten Dokumente und Leitfäden zur ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg.



Welche konkreten Ziele können in welchen Handlungsfeldern des ESF in Baden-Württemberg mit welchen fachlichen Ansätzen verfolgt und wie methodisch umgesetzt werden?

Für die Projektebene lässt sich die Umsetzung des Mainstreaming-Prinzips anhand der vier GeM-Schritte eines Projektzyklus beschreiben³⁶:

Übersicht: Leitfragen für die 4 GeM-Schritte zur Umsetzung der Querschnittsziele in Projekten

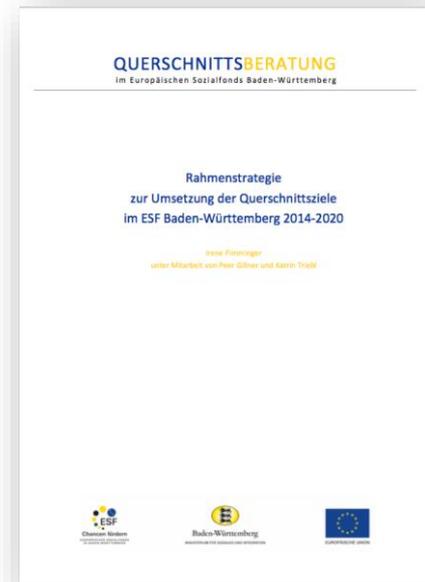
Projektschritt	Gleichstellung von Frauen und Männern	Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
1. ANALYSE	Welche geschlechtsbezogenen Barrieren und Rahmenbedingungen der Zielgruppen bestehen im Handlungsfeld des Projekts?	Welche spezifischen Barrieren und Rahmenbedingungen für Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit Behinderung bestehen im Handlungsfeld des Projekts?
2. ZIELE	Welche konkreten Ziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer setzt sich das Projekt?	Welche konkreten Ziele zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung setzt sich das Projekt?
3. UMSETZUNG	<p>Wie sollen diese Gleichstellungsziele in der Projektumsetzung erreicht werden? Darstellung in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zugang zu und Erreichung von Frauen - Rahmenbedingungen (bspw. Zeitstruktur, Standort, Räumlichkeiten) - Gendersensibles Beratungs- und Betreuungskonzept - Genderkompetenz der eingesetzten Fachkräfte 	<p>Wie sollen diese Chancengleichheitsziele in der Projektumsetzung erreicht werden? Darstellung in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erreichung von spezifischen Teilzielgruppen (Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit Behinderung, Ältere, marginalisierte Jugendliche) - Rahmenbedingungen (bspw. Zeitstruktur, Standort, Räumlichkeiten) - Diversitätsaspekte im Beratungs- und Betreuungskonzept - Interkulturelle Kompetenz der eingesetzten Fachkräfte
4. EVALUATION	Wie soll die Erreichung der Gleichstellungsziele überprüft werden?	Wie soll die Erreichung der Chancengleichheitsziele überprüft werden?

Ausgehend von den konzeptionellen Grundlagen des Mainstreaming-Prinzips und auf Grundlage einer ausführlichen Analyse des ESF-OP Baden-Württemberg 2014-2020 sowie einer Bedarfsanalyse hat die Querschnittsberatung zu Beginn ihrer Arbeit eine übergreifende Rahmenstrategie ausgearbeitet, die als Empfehlung für die Umsetzung der Querschnittsziele Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im ESF Baden-Württemberg für die ESF-Fondsverwaltung und als inhaltlicher und methodischer Rahmen für die Angebote der Querschnittsberatung diente.

³⁶ Nach Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Konzept – Umsetzung – Erfahrung. Hg. v. d. GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien

Die Eckpunkte der Rahmenstrategie waren:

- Anwendung von Benchmarks als Orientierungswerte für die Reflexion und die Steuerung der Förderprogramme,
- fachliche Integration der Querschnittsziele in die Förderaufrufe nach den 4 GeM-Schritten, d.h. insbesondere Ziele und fachliche Umsetzungsanforderungen in Bezug auf die Querschnittsziele in den Aufrufen noch stärker zu konkretisieren und durchgängig in die Förderinhalte zu integrieren,
- methodische Integration der Querschnittsziele in die Verfahren, insbesondere mit Fokus auf die Antrags-, Bewertungs- und Bewilligungsverfahren.



3.2.2 Ansätze für ökologische Nachhaltigkeit im ESF

Nachhaltigkeit bzw. nachhaltige Entwicklung beinhaltet mehrere Dimensionen, so eine soziale, eine wirtschaftliche und eine ökologische Dimension³⁷. Die Fokussierung von nachhaltiger Entwicklung als Querschnittsziel des ESF auf die ökologische Dimension des Nachhaltigkeitsbegriffs war neu in der Förderperiode 2014-2020. Diese Förderperiode stand deshalb im Hinblick auf dieses Querschnittsziel im Zeichen der Entwicklung und Erprobung von Ansätzen für seine Umsetzung.

In der ESF-Verordnung wird in Artikel 3 sinngemäß darauf verwiesen, dass der Umstieg auf eine ressourceneffiziente und umweltverträgliche Wirtschaft durch die Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung notwendig ist. Der ESF steht demnach auch für die Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen, die Höherqualifizierung der Arbeitskräfte und die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Bereichen Umwelt und Energie ein.

Im Rahmen der beschäftigungs- und bildungspolitisch ausgerichteten ESF-Maßnahmen kann ein Beitrag zum Ziel ökologischer Nachhaltigkeit geleistet werden, der in einem solchen Sinne von allgemeiner Bildung für Nachhaltigkeit und beruflicher Bildung für Umweltberufe zwar programmatisch sein kann, als solcher im Kontext der ESF-Zielstruktur aber in erster Linie in Form von spezifischen Ansätzen und Maßnahmen umgesetzt werden kann. Die Agentur für Querschnittsziele im ESF des Bundes weist hier auf den Übergang zur sogenannten Green Economy, im Zuge dessen die Umweltwirtschaft eine Wachstumsbranche ist, neue Berufsbilder durch die Veränderung von Wirtschafts- und Arbeitsweisen entstehen und Umweltthemen auch in bestehenden Berufen und Branchen zunehmend relevant werden, die nicht explizit auf Umweltschutz ausgerichtet sind. Die hier wachsenden Beschäftigungspotentiale sollten demnach auch von den ESF-Interventionen

³⁷ Schmitz, Julika (2017): Ökologische Nachhaltigkeit – Fragen und Antworten. Hg. v.d. Agentur für Querschnittsziele im ESF, URL: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/fag_oekol-nh_im_esf_030517.pdf

gezielt genutzt werden: „Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie der ESF müssen diese Veränderungen im besten Fall antizipieren, ihnen aber mindestens begegnen, damit Möglichkeiten für eine Erhöhung der Beschäftigung nicht ungenutzt bleiben.“³⁸

Neben programmatischen Ansätzen werden von der Agentur für Querschnittsziele im ESF praktische Ansätze zur Umsetzung von Ökologischer Nachhaltigkeit als Querschnittsziel im ESF genannt, die demnach als Querschnittsaufgabe verstanden werden können. Dargelegt werden ein ressourcenschonendes Verhalten von Projekten unter dem Stichwort „ökologische Nachhaltigkeit in Büro“, Potentiale der nachhaltigen Beschaffung nicht nur durch die Verwaltung, sondern auch durch geförderte Projekte sowie eine ökologisch nachhaltige Organisation von Veranstaltungen³⁹.

Im ESF Baden-Württemberg lag der Fokus für die Umsetzung des Querschnittsziels Ökologische Nachhaltigkeit vor dem Hintergrund der genannten Überlegungen vorrangig auf einer Reflexion von bestehenden Ansätzen und Erfahrungen von Projekten sowie auf spezifischen Ansätzen dort, wo sich inhaltliche Anknüpfungspunkte boten.

3.2.3 Ansätze zur Berücksichtigung der Querschnittsthemen

Bei den Querschnittsthemen Transnationale Zusammenarbeit und Soziale Innovation stand aus den folgenden Erwägungen ebenso eher ein Fokus auf spezifische Ansätze dort, wo sich Anknüpfungspunkte boten, im Vordergrund.

Transnationalität

Transnationale Komponenten der Zusammenarbeit wie Projektpartnerschaften, Erfahrungsaustausche oder andere gemeinsame Aktivitäten mit Partnern aus EU-Ländern sind Teil der Förderstrategie des ESF-Baden-Württemberg. Baden-Württemberg beteiligt sich im Rahmen seines ESF-Programms etwa an der Umsetzung der 2010 von der EU-Kommission vorgelegten »Europäischen Strategie für den Donaauraum«. Projektträger können die Strukturen und Instrumente der EU-Donaumaumstrategie nutzen.

Transnationale Zusammenarbeit kann dabei auf der Ebene von Strategien und Konzepten (z.B. „Europäische Strategie für den Donaauraum“), auf der Ebene von Projektpartnerschaften (Austausch und Projektbesuche) sowie auf der Ebene von Teilnehmenden (Lernaustausch, Auslandsaufenthalt u.ä.) verstanden werden und stattfinden. Bei zugrunde gelegten Ansätzen einer gezielten Einbindung von Transnationalität in die Programm- und Projektumsetzung waren jedoch die diesbezüglichen Förderkonditionen zu berücksichtigen. Zwar gab es einen spezifischen Aufruf zu diesem Thema⁴⁰, in der Mehrheit stellte transnationale Zusammenarbeit im Rahmen von zentralen und regionalen Projektaufufen jedoch mehr eine begrüßte Option für Projektträger als eine spezifische Förderschiene dar. Insoweit allerdings für einen den Projektträgern aus transnationalen Kooperationen erwachsenden Mehraufwand (außerhalb des Fördergebiets) keine gesonderten Fördermittel verfügbar sind, spielen für eine Realisierung von transnationaler Zusammenarbeit bestehende Kooperationsbeziehungen von Trägern eine nicht zu unterschätzende Rolle. Der

³⁸ ebd., Seite 5

³⁹ ebd.

⁴⁰ Förderaufruf „Internationalisierung der beruflichen Ausbildung“ des Wirtschaftsministeriums

Ansatz der Querschnittsberatung zielte vor diesem Hintergrund auf eine Unterstreichung des Mehrwerts von transnationaler Zusammenarbeit, wo es realisierbare Anknüpfungspunkte gab, sowie einer Begleitung von transnationalen Veranstaltungen im Rahmen des ESF Baden-Württemberg.

Soziale Innovation

Diese Herausforderungen zur gezielten Einbindung von Transnationalität in die Programmumsetzung galten auch für das Querschnittsthema Soziale Innovation. Dies lag zum einen an der durchaus interpretationsfähigen Fassung dieses Ziels, zum anderen aber war es keine plausible Erwartung, alle geförderten Projekte könnten einen Beitrag zur sozialen Innovation leisten.

In den einschlägigen Debatten hat sich folgende Arbeitsdefinition von „Sozialer Innovation“ als anschlussfähig erwiesen, die den engen Zusammenhang von sozialen Bedarfen und den jeweiligen Problemlösungen unterstreicht: *„Soziale Innovationen sind Innovationen, die sowohl in ihren Zwecken als auch in ihren Mitteln sozial sind. [...] Konkret definieren wir soziale Innovationen als neue Ideen (Produkte, Dienstleistungen und Modelle), die gleichzeitig gesellschaftliche Bedürfnisse (effektiver als Alternativen) erfüllen und neue soziale Partnerschaften oder Kooperationen schaffen. Es handelt sich also um Innovationen, die nicht nur gut für die Gesellschaft sind, sondern auch die Handlungsfähigkeit der Gesellschaft stärken.“*⁴¹

Sozial innovativ sind ESF-Projekte demnach

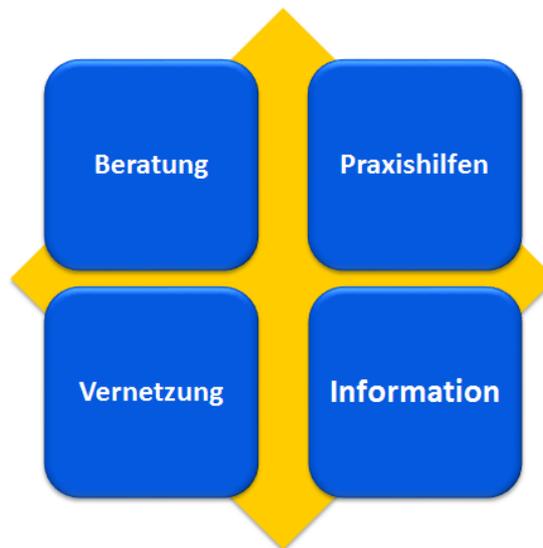
- wenn sie Konzepte, Zugänge oder Instrumente haben, die die sozialen Bedürfnisse der Zielgruppen effektiver als bisher erfüllen,
- Ansätze für neue Kooperationen und soziale Zusammenarbeit aufweisen und
- wenn sie nicht die Regelförderung auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene reproduzieren, sondern sich qualitativ hiervon abheben.

Auch für das Querschnittsthema der Sozialen Innovation zielte der Ansatz der Querschnittsberatung auf eine Unterstreichung des Mehrwerts und das Aufzeigen von realisierbaren Anknüpfungspunkten im Rahmen der Förderstrategien und Förderlogiken des ESF Baden-Württemberg.

⁴¹ Hubert, Agnes: (2010), Empowering people, driving change. Social innovation in the European Union. Brussels: BEPA, S. 24; Übersetzung d.Verf.

3.3 Die Angebote der Querschnittsberatung

Die Angebote der Querschnittsberatung zur Begleitung der ESF-Umsetzung bestand aus den vier Säulen Beratung, Praxishilfen, Austausch und Vernetzung sowie Information und Kommunikation. Für jede Säule waren verschiedene Formate vorgesehen, sodass innerhalb eines definierten Rahmens das notwendige Maß an Flexibilität gegeben war, um bedarfsorientiert auf Nachfragen und Schwerpunkte reagieren zu können.



3.3.1 Beratung

Die Beratungsangebote der Querschnittsberatung richteten sich in erster Linie an die Akteurinnen und Akteure der ESF-Steuerung, d.h. an das Sozialministerium als ESF-Verwaltungsbehörde und als federführende Umsetzungsstelle sowie an die Akteurinnen und Akteure, die die ESF-Umsetzung des Wirtschaftsministeriums verantworteten.



Ziele der Beratung waren die Unterstützung einer breiten und qualitativ hochwertigen Implementation der Querschnittsziele und Querschnittsthemen in der Umsetzung des Operationellen Programms Baden-Württembergs, die Spezifizierung und Priorisierung der Querschnittsziele in der zentralen und regionalen Förderung bezogen auf Interventionsfelder und Zielgruppen, die Herausarbeitung von Potenzialen einer integrierten Verfolgung der drei Querschnittsziele als ein durchgängiges Prinzip der Umsetzung und Beiträge zur Steuerung transnationaler Vorhaben und Operationalisierung sozialer Innovation (Querschnittsthemen)

Als Grundlage der Beratung wurden anfangs eine Bedarfsanalyse durchgeführt und eine Rahmenstrategie entwickelt. Die Formate umfassten sowohl regelmäßige Angebote in Form eines

Jour Fixe mit der ESF-Verwaltungsbehörde und weiteren Akteur*innen der ESF-Umsetzung auf übergeordneter Ebene (Pkt. 4.3) als auch ad hoc Beratungen etwa im Zuge der Gestaltung von Förderaufrufen.

3.3.2 Vernetzung

Mit Vernetzungsangeboten wurden Akteurinnen und Akteure der ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg die Möglichkeit geboten, Erfahrungen über bestehende Ansätze der Umsetzung von Querschnittszielen und Querschnittsthemen auszutauschen, Vorstellungen zu diskutieren und zu harmonisieren sowie die Vorgangsweisen bei der Umsetzung der Querschnittsziele aufeinander abzustimmen. So sollten Lernprozesse und die Verfolgung einer einheitlichen Linie angeregt und unterstützt werden.



Formate der Vernetzung waren insbesondere Runde Tische (Pkt. 4.1) und thematische Workshops (Pkt. 4.2). Zur Vernetzung zählte aber auch die Beteiligung der Querschnittsberatung am bundesweiten Austausch mit Akteur*innen der Begleitung und Umsetzung von Querschnittszielen im ESF, insbesondere im Rahmen der AG Chancengleichheit mit Vertreter*innen des Bundes und aller Bundesländer.

3.3.3 Praxishilfen

Praxishilfen für regionale Arbeitskreise

- Toolbox mit Bausteinen für regionale ESF-Strategien und Aufrufe (mit Kurzfassung)
- Checkliste zur Bewertung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen im Rankingverfahren

Praxishilfen für Projektträger

- Leitfäden zur Umsetzung der Querschnittsziele im Ziel B 1.1 sowie im Ziel C 1.1
- Leitfaden für Weiterbildungsträger von ESF-geförderten Fachkursen
- Praxishilfe Barrierefreiheit (plus Materialsammlung)



Eine systematische Umsetzung von Querschnittszielen im Sinne des Mainstreaming-Prinzips kann durch bestimmte Methoden in Form von Praxishilfen unterstützt werden. Gute Praxishilfen ersetzen nicht den Analyse- und Planungsprozess, sondern vertiefen die Auseinandersetzung mit relevanten Fragestellungen zu den Querschnittszielen bei den Planungs- und Umsetzungsschritten eines Programms oder eines Projekts. Aus den vorangegangenen ESF-Programmperioden standen eine Reihe an Handreichungen insbesondere zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung, zudem stellt die Agentur für Querschnittsziele im ESF entsprechende Dokumente auf der Ebene des Bundes-ESF bereit. Im Vordergrund stand für die Querschnittsberatung deshalb eine

anwendungsorientierte Adaptierung von Methoden und Praxishilfen für die verschiedenen Aufgabenfelder und Anforderungen im ESF in Baden-Württemberg.

3.3.4 Information und Kommunikation

Ergänzend umfassten die Aktivitäten der Querschnittsberatung Formate des Informationstransfers. Dazu zählten die Gestaltung und regelmäßige Aktualisierung eines Sektors auf der ESF-Website Baden-Württembergs zu den Querschnittszielen und Querschnittsthemen ebenso wie Präsentationen beim Begleitausschuss, bei den Konferenzen der regionalen Arbeitskreise sowie auf weiteren ESF-Veranstaltungen.

Hinzu kam der regelmäßige Austausch und die Abstimmung mit weiteren Akteur*innen der ESF-Begleitung, insbesondere die Beratungsstelle der regionalen Arbeitskreise (BRAK) und das Projekt EPM – „ESF Projekte managen – Erfolg sichern“, dessen Angebote sich an die Projektebene richteten.



4 Ausgewählte Schwerpunkte der Begleitung der ESF-Umsetzung

4.1 Begleitung der regionalen ESF-Umsetzung

Eine wichtige Ebene der Umsetzung des ESF in Baden-Württemberg ist die regionale Umsetzung. Rund ein Drittel des ESF-Budgets wird in Baden-Württemberg auf Ebene der Stadt- und Landkreise umgesetzt. Die regionalen Arbeitskreise verfügen über ein jährliches ESF-Mittelbudget zwischen ca. 180.000 und 990.000 Euro und können hiermit Projekte in den spezifischen Zielen B 1.1 (Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechance von Menschen, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind) und C 1.1 (Vermeidung von Schulabbruch und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit) des Operationellen Programms fördern. In fast jedem Landkreis bzw. kreisfreien Stadt gibt es einen regionalen ESF-Arbeitskreis, der sich aus den regionalen Vertreter*innen aller relevanten Handlungsfelder zusammensetzt und über eine Geschäftsstelle und einen Vorsitz verfügt. Die regionalen Arbeitskreise erstellen jährlich eine regionale Arbeitsmarktstrategie, die auf die regionalen Bedarfe und die Ziele des OP Baden-Württemberg ausgerichtet ist, sowie einen Projektaufruf. Sie wählen regionale Projekte zur Förderung aus, die dann ein bis zwei Jahre ESF-Mittel erhalten, nehmen die inhaltliche Prüfung vor und tauschen sich untereinander aus.

Die Kompetenzen und Erfahrungen der regionalen Ebene sind für die Umsetzung auch der Querschnittsziele und Querschnittsthemen in der ESF-Förderung von großer Bedeutung, denn hier werden Projekte von der Konzepterstellung bis zur Auswertung der Durchführung kleinteilig

begleitet. Für die regionalen Arbeitskreise hat die Querschnittsberatung Runde Tische angeboten, die die Akteur*innen mittels Austausch, Informationstransfer und Abstimmung bei der Umsetzung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen unterstützten. Ausgehend von fachlichen und methodischen Inputs lag der Schwerpunkt auf moderierten Diskussionen der Teilnehmenden zu praktischen Erfahrungen und Umsetzungsfragen im Bereich ihrer spezifischen Aufgabenfelder. Es zeigte sich, dass an diesem Format die Möglichkeiten zum themenspezifischen Austausch der Akteur*innen untereinander und eine praxisorientierte Befassung mit konkreten Umsetzungsfragen von den Teilnehmenden besonders geschätzt wurden.

Eine wesentliche Anforderung an die Querschnittsberatung bestand darin, die Querschnittsziele, die als recht abstrakte Konzepte wahrgenommen wurden, in konkrete fachliche Ansätze und praktische Umsetzungsschritte für die Praxis der regionalen Arbeitskreise zu „übersetzen“. Ausgehend von den Fragen und Diskussionen im Rahmen der Runden Tische entwickelte die Querschnittsberatung zur Unterstützung deshalb auch Praxishilfen spezifisch für die regionalen Arbeitskreise.

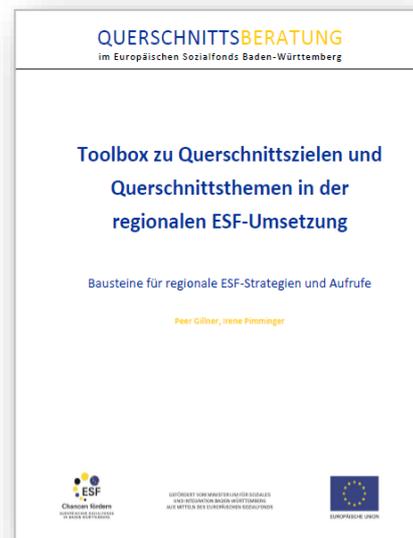
Praxishilfe für die regionalen Arbeitsmarktstrategien und Aufrufe

Ziele der Praxishilfe

- Unterstützung der regionalen Arbeitskreise bei der Implementierung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen in den regionalen Arbeitsmarktstrategien und Aufrufen
- Praktische Anregungen und Formulierungsvorschläge
- Fokus: „*Von einer formalen zu einer fachlichen Verankerung*“

Struktur und Inhalte

- Fachliche Beschreibung von Genderaspekten und Chancengleichheitsaspekten bei Ausgangslage und Handlungsbedarf
- Formulierungsvorschläge für fachliche Leitziele und konkrete fachliche Umsetzungsanforderungen zu den Querschnittszielen Gleichstellung und Chancengleichheit
- Vorschläge zur Berücksichtigung der ökologischen Nachhaltigkeit, Transnationalität und sozialer Innovation



Bei der Erstellung der Praxishilfen für die regionalen Arbeitskreise galt es das bei den Treffen diskutierte Spannungsfeld zwischen fachlicher Tiefe, Praxisorientierung und Praktikabilität auszuloten. So wurden deshalb auch Kurzfassungen erstellt und eine spezifische Praxishilfe für den Schritt der Antragsbewertung und des Rankings.

Praxishilfe für das Ranking von Projektanträgen

Ziele der Praxishilfe

- Unterstützung bei der Prüfung von Querschnittszielen und Querschnittsthemen in den regionalen Projektanträgen
- Unterstützung einer systematischen, einheitlichen und transparenten Bewertung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen in den regionalen Projektanträgen

Struktur und Inhalte

- Prüffragen zur Bewertung der Projektanträge in den vier Schritten eines Projektzyklus: „Analyse“, „Ziele“, „Umsetzung“ und „Evaluation“
- Checkliste für die Punktevergabe (0-4 Punkte) zu den Querschnittszielen Gleichstellung und Chancengleichheit
- Checkliste zur Punktevergabe für ökologische Nachhaltigkeit, Transnationalität und Soziale Innovation

Schritt: Analyse	ja	z.T.	nein
1. Das Projektkonzept greift die Kernaussagen der geschlechterdifferenzierten Analyse in der regionalen ESF-Strategie auf und bezieht sie auf das Handlungsfeld des Projekts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Das Projektkonzept enthält qualitative und sofern möglich quantitative Ausführungen hinsichtlich Ursachen, Einflussfaktoren und Auswirkungen von Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Interventionsbereich. Ein fundiertes Verständnis der geschlechtsbezogenen Problemlagen und der Zusammenhänge ist erkennbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Das Projektkonzept enthält Aussagen zu spezifischen Bedarfen und möglichen Barrieren bei Zugang und Teilnahme am Projekt von (bestimmten Gruppen von) Frauen und Männern = geschlechtsbezogene Zielgruppenanalyse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schritt: Ziele	ja	z.T.	nein
4. Das Projektkonzept enthält konkrete Gleichstellungsziele für das Projekt in Anlehnung an die in der Ausschreibung formulierten Handlungsbedarfe und Ziele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die gesetzten Gleichstellungsziele sind nachvollziehbar abgeleitet, fachlich begründet und adäquat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die Gleichstellungsziele des Projekts sind ambitioniert und realisierbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Die Gleichstellungsziele sind überprüfbar und – soweit möglich - mit Zahlen unterlegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schritt: Umsetzung	ja	z.T.	nein
8. Das Projektkonzept beinhaltet konkrete Ausführungen, wie die Gleichstellungsziele erreicht werden sollen (bspw. durch Gestaltung des Projekts im Hinblick auf den Zugang zu den Zielgruppen, spezifische Betreuungs- und Beratungskonzepte, Gestaltung von Rahmenbedingungen, erforderliche Begleitmaßnahmen usw.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Die vom Projektträger vorgesehenen Maßnahmen sind begründet, geeignet und ausreichend, um die gesetzten Gleichstellungsziele zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Das Projektkonzept enthält Angaben zu den notwendigen Voraussetzungen für eine qualitätsvolle und erfolgversprechende Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen (bspw. Gender-Kompetenz der Mitarbeiter*innen, Kooperation mit Gleichstellungseinrichtungen usw.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Das Projektkonzept enthält Nachweise, dass der Projektträger die notwendigen Voraussetzungen erfüllt bzw. erfüllen wird (bspw. bisherige Projekterfahrung mit Gender Mainstreaming-Umsetzung, bisherige oder vorgesehene Weiterbildungen der Beteiligten, Einbeziehung interner und/oder externer Gender-Expert*innen, usw.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schritt: Evaluierung	ja	z.T.	nein
12. Das Projektkonzept beinhaltet genaue Angaben dazu, wie die Erreichung der Gleichstellungsziele überprüft wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kriterien zur Punktevergabe (pro Querschnittsziel)	
4 Punkte	Ein Projektantrag erhält 4 Punkte für ein Querschnittsziel, ... <ul style="list-style-type: none"> • wenn im Projektkonzept die im Projektauftrag formulierten Vorgaben auf das Projekt bezogen ausführlich und fachlich überzeugend konkretisiert werden. Fachliche Aspekte des Querschnittsziels sind durchgängig im Projektkonzept thematisiert und/oder die unter Punkt 12 im Antragsformular (Querschnittsziele) gegebenen Ausführungen für alle vier Schritte (Analyse, Ziele, Umsetzung, Evaluierung) sind fachlich überzeugend dargelegt. Checkliste 2: <ol style="list-style-type: none"> a) Leitfragen werden im gesamten Projektkonzept thematisiert und bei Punkt 12 (Querschnittsziele) im Antrag können mindestens im Schritt „Umsetzung“ mehrheitlich „ja“-Bewertungen gegeben werden oder b) bei Punkt 12 im Antrag können die Leitfragen in jedem Schritt mehrheitlich mit „ja“-Bewertungen beantwortet werden.
3 Punkte	Ein Projektantrag erhält 3 Punkte für ein Querschnittsziel, ... <ul style="list-style-type: none"> • wenn im Projektkonzept unter dem Punkt 12 (Querschnittsziele) die im Projektauftrag formulierten Vorgaben für das Projekt ausführlich konkretisiert werden. Hierzu gehört, dass die vier Schritte (Analyse, Ziele, Umsetzung, Evaluierung) fachliche Ausführungen enthalten, zumindest jedoch der Schritt Umsetzung fachlich überzeugend ausgeführt ist. Checkliste 2: <ol style="list-style-type: none"> a) Leitfragen können mit mindestens einer „ja“-Bewertung in jedem Schritt oder b) mehrheitlich mit „ja“-Bewertungen mindestens im Schritt Umsetzung beantwortet werden.
2 Punkte	Ein Projektantrag erhält 2 Punkte für ein Querschnittsziel, ... <ul style="list-style-type: none"> • wenn die im Projektauftrag formulierten Vorgaben auf das Projekt bezogen nur punktuell und nur wenig konkret ausgeführt werden; unter dem Punkt 12 (Querschnittsziele) sind nur einzelne Schritte nur wenig konkrete Ausführungen enthalten. Checkliste 2: <ol style="list-style-type: none"> a) Leitfragen können nur in einzelnen Schritten und kaum mit mehr als einer „ja“-Bewertung beantwortet werden.
1 Punkt	Ein Projektantrag erhält 1 Punkt für ein Querschnittsziel, ... <ul style="list-style-type: none"> • wenn im Projektkonzept unter dem Punkt Querschnittsziel nur allgemeine Statements oder Absichtserklärungen ohne Konkretisierung in Bezug auf das Projekt enthalten sind (bspw. „Chancengleichheit wird berücksichtigt“ oder „Frauen und Männer haben gleichen Zugang“ usw.).
0 Punkte	Ein Projektantrag erhält 0 Punkte für ein Querschnittsziel, ... <ul style="list-style-type: none"> • wenn im Projektkonzept keine Angaben zum Querschnittsziel enthalten sind

Deutlich wurde in den Diskussionen bei den Runden Tischen der regionalen Ebene der ESF-Umsetzung in Baden-Württemberg immer wieder, dass die Handlungsoptionen und Steuerungsmöglichkeiten der regionalen Arbeitskreise zur Umsetzung der Querschnittsziele vielfältigen Kontextfaktoren unterliegen. Diese sind allen voran die regionale Arbeitsmarktlage und Zielgruppenstruktur, die Zuweisungspraktiken der Jobcenter und die Kooperationsbereitschaft weiterer relevanter Stellen sowie nicht zuletzt die Schwerpunkte, Erfahrungen und Kompetenzen der regionalen Trägerlandschaft. Ebenso kamen regelmäßig die Möglichkeiten und Grenzen durch die Förderlogiken und verwaltungstechnischen Anforderungen der ESF-Förderung zur Sprache. Beispielsweise wurden die Anforderungen der Kofinanzierung und sich daraus ergebende Restriktionen oder die Schwierigkeiten insbesondere für kleinere und in ESF-Förderungen unerfahrene Projektträger – wie bspw. Migrant*innenorganisationen – durch den administrativen Aufwand einer ESF-Förderung und notwendige Vorleistungen besprochen und mögliche Lösungsansätze diskutiert. Im Hinblick auf die konkrete Projektarbeit wurde unter anderem festgestellt, dass eine deutliche Zunahme der Bedeutung von sozialer Stabilisierung vor der eigentlichen Arbeitsmarktintegration zu beobachten ist. Aspekte wie gesundheitliche und psychosoziale Stabilisierung treten somit stärker in den Fokus der Projektarbeit. Diese auch im Rahmen der ESF-Umsetzung adressierten Unterstützungsbedarfe machen eine immer längere und intensivere Begleitung erforderlich.

Um die Umsetzung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen bis an die Schnittstelle zur Projektebene zu unterstützen, wurde von der Querschnittsberatung eine weitere Anregung aus den Runden Tischen aufgegriffen und jeweils ein Leitfaden für Projektträger spezifisch für die zwei Handlungsfelder der regionalen ESF-Förderung – die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechance von Menschen, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind (B 1.1) sowie die Vermeidung von Schulabbruch und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit (C 1.1) – erstellt. Hierfür wurden möglichst konkrete und anwendungsorientierte Vorschläge zur Umsetzung der Querschnittsziele in der Projektpraxis dargelegt. Nichtsdestotrotz zeigten Rückmeldungen aus den regionalen Arbeitskreisen ebenso wie stichprobenartige Auswertungen von Projektanträgen (siehe Pkt.4.3.2), dass Arbeitshilfen und Leitfäden auch auf Projektebene nur ein erster Anstoß sein können und für nachhaltige Lernprozesse zur Umsetzung der Querschnittsziele begleitende Angebote notwendig sind, die sowohl Verbindlichkeit als auch Unterstützung und Kompetenzentwicklung vermitteln.

Praxishilfe für Projektträger in den Schwerpunkten B1.1 und C 1.1

Ziele der Praxishilfe

- Methodische und inhaltliche Unterstützung der Umsetzung der Querschnittsziele in den Projekten

Struktur und Inhalte

- Überblick über die vier Schritte der Umsetzung von Querschnittsziele in Projekten (Analyse – Ziele – Umsetzung – Evaluation)
- Fachliche Hinweise und praktische Vorschläge zu jedem Schritt der Umsetzung

 Leitfaden Projektebene: Ziel B 1.1 

Einleitung

Die optimale Planung der Querschnittsziele in ESF-Projekten erfolgt integriert in die regulären Schritte der Projektplanung: Analyse, Zielformulierung, Gestaltung der Maßnahme und Evaluation. Bei der Antragstellung für eine ESF-Projektförderung sind im ELAN-Antragsformular zu den Querschnittszielen vier Leitfragen entsprechend dieser vier Schritte zu beantworten.

Dieser Leitfaden unterstützt Projektträger dabei, diese vier im Antrag zu beantwortenden Fragen für die Planung und Umsetzung der Querschnittsziele zu bearbeiten.

Die Querschnittsziele in der ELAN-Antragstellung

	GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	CHANGENGLEICHHEIT UND NICHTDISKRIMINIERUNG
ANALYSE	Welche geschlechtsbezogenen Barrieren und Rahmenbedingungen der Zielgruppe bestehen im Handlungsfeld des Projekts?	Welche Barrieren und Rahmenbedingungen bestehen für Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung?
ZIELE	Welche konkreten Gleichstellungsziele setzt sich das Projekt?	Welche konkreten Ziele zur Förderung der Chancengleichheit setzt sich das Projekt?
UMSETZUNG	Wie sollen diese Gleichstellungsziele in der Projektumsetzung erreicht werden?	Wie sollen diese Chancengleichheitsziele in der Projektumsetzung erreicht werden?
EVALUATION	Wie sollen die erreichten Gleichstellungsziele überprüft werden?	Wie sollen die erreichten Chancengleichheitsziele überprüft werden?

3

 Leitfaden Projektebene: Ziel B 1.1 

UMSETZUNG

Wie sollen diese Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele in der Projektumsetzung erreicht werden?

Im 3. Schritt erfolgt die Planung, wie die für das Querschnittsziel Gleichstellung und das Querschnittsziel Chancengleichheit formulierten Projektziele erreicht werden sollen. Dabei sollte auf die Akquise der Teilnehmenden, die Gestaltung der Rahmenbedingungen (z.B. zeitliche Gestaltung, Erreichbarkeit des Standorts usw.), Beratungskonzept und Begleitungsangebote sowie gegebenenfalls Vermittlung und Nachbetreuung eingegangen werden.

Die Maßnahmengestaltung und Projektumsetzung im Handlungsfeld B 1.1 sollen in Bezug auf die Querschnittsziele die folgenden Anforderungen erfüllen:

<p>Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <ul style="list-style-type: none"> Ansatz für die gezielte Ansprache und Akquisition von Frauen, um ihren Zugang zu der Förderung zu verbessern und ihren Anteil an den Teilnahmen zu erhöhen. Konzept für einen gendersensiblen Ansatz; bspw. gendersensible Lebenswegplanung (mit Fokus auf die Bedeutung einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen im Lebensverlauf). Bereitstellung von spezifischen Beratungsangeboten, z.B. bei Fragen der Vereinbarkeit, der Pflege von Angehörigen und der familiären Arbeitsteilung. Zumindest eine in Gender Kompetenz geschulte Fachkraft im Projektteam oder Planung von entsprechenden Schulungen. 	<p>Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung</p> <ul style="list-style-type: none"> Ansatz für die gezielte Ansprache, um den Zugang von Personen mit Behinderungen sowie Älteren zu der Förderung zu verbessern. Spezifische Rahmenbedingungen wie gut erreichbarer Standort, zeitliche Flexibilität in der Maßnahmengestaltung, Verbesserung der Barrierefreiheit (% Leitfaden für Barrierefreiheit). Konzept für einen kultursensiblen Ansatz, bspw. Materialien in Herkunftssprachen, interkulturell geschulte Fachkräfte, Vermittlung von Sprachkompetenz. Konzept für eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit Interessen- und Selbstorganisationen der Zielgruppen.
---	---

Vorteilhaft für die Bewertung Ihres Projektantrags ist es, wenn Sie diese Punkte nicht nur aufzählen, sondern auch beschreiben, wie Sie dies in Ihrem Projekt konkret umsetzen. Beschreiben Sie bspw., wie Sie „gendersensibel“ und „kultursensibel“ definieren und welchen entsprechenden Ansatz dazu Sie konkret in Ihrem Projekt auf welche Art und Weise umsetzen.

6

4.2 Thematische Workshops

4.2.1 Umsetzung von Querschnittszielen in der Gründungsförderung

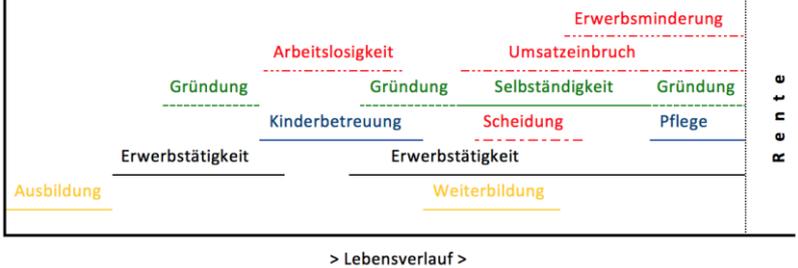
Ein thematischer Workshop wurde dem Thema Gründungsförderung gewidmet und richtete sich an Projektträger aus dem vom Wirtschaftsministerium verantworteten Bereich der ESF-Förderung. Ziel des Workshops war es, Fragen zur Umsetzung der Querschnittsziele in diesem Handlungsfeld mit den Projektträgern aufzugreifen und dabei sowohl fachliche Impulse zu vermitteln als auch den Raum für den Austausch von Praxiserfahrungen zwischen den Projekten zu bieten. Anknüpfend an einführende Impulse zu methodischen und fachlichen Fragen der Umsetzung von Querschnittszielen in der Gründungsförderung wurde im Workshop diskutiert, welche Ansätze in der Praxis zur Umsetzung der Querschnittsziele verfolgt werden und was fördernde und hemmende Bedingungen bei ihrer Umsetzung sind.

Ausgangslagen

Es wurde deutlich, dass die Projekte aus verschiedenen Förderlinien mit unterschiedlichen Ausgangslagen in der Gründungsberatung zu tun haben. Je nach Förderlinie und damit adressiertem Bereich (Exi-Gründungsgutschein, Nachfolgemoderation oder Gründungsvorhaben mit hohem Potenzial bzw. „Acceleratoren“) ist der Anteil von Frauen sowie von Menschen mit Migrationshintergrund in der Ausgangslage unterschiedlich hoch. Dementsprechend variiert der Anteil an weiblichen Teilnehmenden bzw. an Teilnehmenden mit Migrationshintergrund deutlich. So wurde in den Arbeitsgruppen beispielsweise die folgenden spezifischen Ausgangssituationen geschildert. Im männlich dominierten Handwerk ist der Frauenanteil an Gründungen entsprechend gering. Gründerinnen finden sich hier vor allem in den wenigen frauendominierten Bereichen (Friseurin, Kosmetik), die allerdings ein sehr niedriges Einkommenspotential aufweisen. In der Gastronomie finden sich hohe Anteile von Menschen mit Migrationshintergrund und viele weibliche Beschäftigte. Zuwächse durch Gründung erfolgen in diesem Bereich in hohem Maße durch Menschen mit Migrationshintergrund. Ähnliches gilt für die Bereiche Gesundheit und Soziales. Sehr hohe Frauenanteile gibt es hier unter anderem bei den Tagespflegepersonen, wo das zu erzielende Einkommensniveau besonders niedrig ist. Hinzu kommt, dass die Nachfrage von Frauen nach Zuerwerbsmodellen besonders hoch ist. Spezifisch im Bereich der Unternehmensnachfolge ist der Anteil von beratenen Personen mit Migrationshintergrund sehr gering.

Gründungen im Wissenschaftskontext versprechen demgegenüber finanzielle Tragfähigkeit und hohe Einkommenspotenziale. Dieser Bereich ist oftmals international geprägt. So gibt es im Hochschulbereich viele ausländische Studierende und Englisch ist als Arbeitssprache üblich. Entsprechend sind Anteile von etwa einem Fünftel Teilnehmende mit Migrationshintergrund zu beobachten. Insbesondere im Bereich IT/Technologie ist der Frauenanteil sehr niedrig, korrespondierend mit dem geringen Anteil bei den Studierenden in diesen Fächern.

Impulse: Querschnittsziel Gleichstellung in der Gründungsförderung

Projektschritt	Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern
<p>1. ANALYSE</p>	<p>Gender-Aspekte im Handlungsfeld der Gründungsförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Häufigste Form der Selbständigkeit... ... bei Männern: Unternehmer mit Beschäftigten im Vollerwerb ... bei Frauen: Solo-Selbständige im Zuerwerb (Teilzeit) - Einkommen von selbstständigen Frauen ist deutlich geringer als von Männern - Frauen gründen deutlich häufiger aus der Nichterwerbstätigkeit (Wiedereinstieg) - Vereinbarkeit als Gründungsmotiv 10x häufiger bei Frauen; Frauen gründen häufiger aus Necessity-Motiven - Frauen gründen häufiger ohne oder mit geringem Finanzmitteleinsatz (weniger Eigenkapital vorhanden, branchenbedingt weniger Kapitalbedarf) - Gründungsförderprogramme treffen den Bedarf von Frauen tendenziell weniger (z.B. Branchenorientierung, Investitionsbedarf)
<p>2. ZIELE</p>	<p>ESF-Gleichstellungsziel: Beitrag zur gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern leisten = Perspektive auf ein ausreichend hohes Einkommen für eigenständige Existenzsicherung über den Lebensverlauf eröffnen</p>  <p>> Lebensverlauf ></p>
<p>3. UMSETZUNG</p>	<p>Ansatzpunkte zum Querschnittsziel Gleichstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Teilnahmeakquise: Wie erreiche ich Frauen mit meinem Angebot?</i> - <i>Öffentlichkeitsarbeit (Bilder, Stereotype,...)</i> - <i>Beratungskonzepte: gendersensibler Beratungsansatz</i> - <i>Personal: Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen (Role Models), Schulung in Gender Kompetenz</i> - <i>Kooperationspartner und Vernetzung mit Fraueneinrichtungen</i> <p>Was bedeutet „Gender Kompetenz“ und „gendersensibel“ in der Gründungsförderung?</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>geschlechtsbezogene Aspekte und Unterstützungsbedarfe kennen</i> - <i>geschlechtsbezogene Stereotype reflektieren und vermeiden (z.B. „Risikoneigung“, „Zuverdienerinnen“)</i> - <i>spezifische Ansätze und Angebote für geschlechtsbezogene Bedarfe kennen</i> - <i>Geschlechtsbezogene Fragen der eigenständigen Existenzsicherung kennen -> Beratung zur eigenständigen Existenzsicherung</i>
<p>4. EVALUATION</p>	<p>Regelmäßige Überprüfung von Umsetzungsfortschritten und Zielerreichung</p>

Impulse: Querschnittsziel Chancengleichheit in der Gründungsförderung

Projektschritt	Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
<p>1. ANALYSE</p>	<p>Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> - höhere Gründungsquote, häufiger solo-selbständig, häufig Necessity-Motive - Höhere Bedeutung der Familienkontexte der Gründer*innen - Gründungswillige mit Migrationshintergrund nehmen seltener öffentlich geförderte Angebote in Anspruch - rechtliche Fragen relevanter, bspw. Anerkennung von Qualifikationen - wichtig: unternehmensbezogene Sprachkenntnisse vermitteln - möglicherweise erfahrungsbedingte Vorbehalte gegenüber Behörden und öffentlichen Einrichtungen - Menschen mit Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe (Ethnizität, Bildung, sozialökonomische Situierung...)
<p>2. ZIELE</p>	<p>ESF-Chancengleichheitsziele:</p> <p>Gleiche Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund zur Teilnahme an der Förderung sicherstellen</p> <p>Zugänglichkeit verbessern (Barrierefreiheit)</p>
<p>3. UMSETZUNG</p>	<p>Ansatzpunkte zum Querschnittsziel Chancengleichheit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teilnahmeakquise: spezifische Wege für Zugang und Ansprache - Öffentlichkeitsarbeit (Bilder, Sprachduktus, Stereotype) - mehrsprachige Angebote, unternehmensbezogene Sprachförderung - Personal: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (Role Models), Fortbildungen in Diversitätskompetenz - Beratungskonzepte: interkultureller Beratungsansatz - Kooperationspartner und Vernetzung mit Migrantenorganisationen - Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit <p>Was bedeutet „Diversitätskompetenz“ und „interkulturell“ in der Gründungsförderung?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offenheit für Vielfalt - Stereotype reflektieren und vermeiden (z.B. risikofreudig, beratungsresistent) - Migrationshintergrund als gesellschaftliche Diskriminierungsstruktur und als biographischen Erfahrungshintergrund reflektieren - Potentiale und Rahmenbedingungen der sogenannten „Ethnischen Ökonomie“ kennen - spezifische rechtliche Regelungen kennen <p>Was bedeutet Barrierefreiheit?</p> <p>barrierefrei ist nicht nur rollstuhlgerecht... zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gebäude: Orientierung/ Beschilderungen, kontrastreiche Markierungen von Hindernissen (z.B. Treppenabsätze, Glastüren) - Räumlichkeiten und Ausstattung: Helligkeit (Beleuchtung), Akustik (Hall vermeiden) - Öffentlichkeitsarbeit und Materialien: Schriftgröße, barrierefreie Website, Ansprechperson anbieten
<p>4. EVALUATION</p>	<p>Regelmäßige Überprüfung von Umsetzungsfortschritten und Zielerreichung</p>

Ansätze in der Projektpraxis

Für die Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Beratungspraxis wurden verschiedene Ansätze angesprochen und teils auch kontrovers diskutiert. Im Hinblick auf die durchführenden Träger und das eingesetzte Personal haben sich demnach vielfältig zusammen gesetzte Beratungsteams mit diversen beruflichen Hintergründen und unterschiedlichen Sprachkenntnissen bzw. hoher Sprachvielfalt bewährt. Angemerkt wurde dabei, dass hier nicht unbedingt ein Migrationshintergrund entscheidend ist, sondern insbesondere die Erfahrung der Beraterinnen und Berater zum Thema Gründung und Migrationshintergrund. In der Moderation von Unternehmensnachfolgen hat sich nach Erfahrungen der Projekte ein Auftritt im Team von Berater und Beraterin bewährt. Fortbildungen und spezielle Trainings (z.B. Kommunikationstrainings) für das Projektteam wurden als wichtig für eine Stärkung gendersensibler und interkultureller Beratungskompetenzen erachtet.

Eine hohe Bedeutung für die Träger der Gründungsberatung wurde Netzwerken, Verbänden und Kooperationen beigemessen, insbesondere im Zusammenhang mit der Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit. So ließen sich im Rahmen von Netzwerken zielgruppenspezifische Strategien zur Teilnahmeakquise über spezialisierte Einrichtungen umsetzen und auch für eine gezielte Ansprache von Migranten*innen in ihren jeweiligen Herkunftssprachen seien intelligente Verbundlösungen hilfreich. Spezifisch für Menschen mit Migrationshintergrund wurde der Zugang in die Beratung als teils schwierig beobachtet, abhängig auch von den jeweiligen Herkunftsländern. Neben der Nutzung von Netzwerken wurde es hier als sinnvoll erachtet, den Familienkontext in der Akquise mit einzubeziehen. Als wichtig gelten zudem mehrsprachige Informationsmaterialien. Insgesamt wurde es als wichtig erachtet, an spezifische Anbieter und Angebote anzuknüpfen. So werden Netzwerke auch als Teil der eigenen Expertise betrachtet und Kooperationen böten zusätzliches Beratungswissen. Dies gelte zum Beispiel für Kooperationen mit Gründerinnenzentren, Frauenberatungsstellen oder Migrant*innenorganisationen. Als wichtige Netzwerke für die Träger der Gründungsberatung wurden außerdem der eigene Unternehmensverband, Frauenwirtschaftstage im Handwerk, Netzwerke an der Uni oder Frauennetzwerke im Bereich der Digitalen Medien genannt.

In den Arbeitsgruppen wurde auch die Bedeutung von zielgruppenspezifischen Beratungsansätzen diskutiert. Grundsätzlich sei es wichtig, die Zielgruppen dort abzuholen, wo sie jeweils stehen, und für bestimmte Zielgruppen brauche es dazu spezifische Angebote. In der Beratung von Flüchtlingen spiele beispielsweise das Thema der informellen Bildung eine größere Rolle. Auch rechtliche Fragestellungen seien in der Beratung von ausländischen Personen von besonderer Relevanz. Das betreffe sowohl den Aufenthaltsstatus als auch die rechtlichen Möglichkeiten und Anforderungen einer Gründung. Insbesondere für weibliche Gründerinnen und vor allem auch bei Nebenerwerbsmodellen sei eine Sensibilisierung und Aufklärung zur Bedeutung eines existenzsichernden Einkommens in mittel- bis langfristiger Perspektive notwendig. Thematisiert wurde zudem die Notwendigkeit, Bewertungen und Stereotype zu hinterfragen. Als Beispiel wurde etwa genannt, dass „risikofreudiger“ nicht unbedingt immer positiver sei, oder Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie nicht nur für Frauen ein Thema sein sollte. Auch die Bedeutung von Vorbildern wurde unterstrichen. Angemerkt wurde im Zusammenhang mit zielgruppenspezifischen Beratungsansätzen jedoch auch, dass es nicht darum gehen dürfe, Beratungsangebote zielgruppenspezifisch zu segregieren. Vielmehr sei es wichtig, dass Beratung grundsätzlich ganzheitlich erfolge und spezifische Bedarfe und Themen in die regulären Beratungsprozesse integriert werden.

Resümee

In den Diskussionen hat sich gezeigt, dass sich in der Gründungsförderung des ESF Baden-Württemberg die Ausgangssituationen und Kontexte je nach Programmlinie stark unterscheiden. Je nach Branche und Programmlinie finden sich sowohl eine unterschiedliche Verteilung der Teilnehmenden als auch verschiedene Wege der Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen und migrationsbezogenen Aspekten in der Beratung. Eine Festlegung von quantitativen Zielwerten müsste deshalb immer auch die unterschiedliche quantitative Verteilung in der Ausgangssituation je nach Branche und Förderlinie berücksichtigen.

Im Förderbereich der Gründungen mit hohem Potenzial („Acceleratoren“) lassen sich Einkommen mit hohem Existenzsicherungspotential erwarten. Dieser Bereich ist stärker international ausgerichtet, Frauen jedoch sind in diesem Bereich deutlich unterrepräsentiert, entsprechend ihrem niedrigen Anteil in den betreffenden Studienfächern. Auch das Handwerk ist männlich dominiert und gerade im Bereich Betriebsnachfolge bestehen mancherorts noch Bedenken von Seiten mancher Betriebsinhaber*innen gegenüber Nachfolger*innen mit Migrationshintergrund. Jene Bereiche im Handwerk, in denen auch mehr Frauen im Gründungsgeschehen vertreten sind, sind wiederum häufig durch ein besonders niedriges Einkommenspotential gekennzeichnet.

Insgesamt besteht in den Projekten bereits eine Sensibilität für die identifizierten zielgruppenspezifischen Handlungserfordernisse, jedoch ist die Umsetzung auch manchmal durch Restriktionen im Zugang oder in der Finanzierung ergänzender Angebote eingeschränkt. Insbesondere eine aktive Vernetzung bspw. mit Fachstellen und Verbänden stellt für die Projekte einen wichtigen Baustein dar, sowohl zur Ansprache und Erreichbarkeit von Zielgruppen als auch zur Ergänzung der eigenen Expertise, um qualifiziert auf die jeweils spezifischen Bedarfe reagieren zu können. Inhaltlich sollte die Frage von existenzsichernden Einkommensperspektiven insbesondere für Frauen im Gründungsgeschehen eine verstärkte Aufmerksamkeit bekommen.

4.2.2 Migrant*innenorganisationen als Partner in der ESF-Förderung

Die Beteiligung von Migrant*innenorganisationen, deren Bedeutung als wichtige Mittler im Nationalen Aktionsplan für Integration hervorgehoben wird, ist im ESF Baden-Württemberg ein spezifisches Anliegen. Nicht zuletzt sind sie strategisch wichtige Ansprechpartner, da Menschen mit Migrationshintergrund von regulären Förder- und Beratungsangeboten häufig nicht gut erreicht werden.

Migrant*innenorganisationen sind bislang kaum als Träger von ESF-Projekten in Baden-Württemberg aufgetreten. Im Austausch mit Vertreter*innen der regionalen ESF-Arbeitskreise und Akteur*innen wie den Integrationsbeauftragten der Landkreise und Vertreter*innen einer Dachorganisation von Migrant*innenorganisationen zeigte sich, dass die Bedingungen und Anforderungen einer ESF-Förderung für diese Organisationen oft eine zu hohe Hürde darstellen, unter anderem aufgrund einer häufig ehrenamtlichen Struktur. Vor diesem Hintergrund rückte die Möglichkeit von Kooperationen zwischen etablierten ESF-Trägern und Migrant*innenorganisationen in den Blickpunkt. Gemeinsam mit dem Projekt EPM – „ESF Projekte managen – Erfolg sichern“ hat die Querschnittsberatung deshalb einen Workshop zum Thema „Kooperationen zwischen etablierten Trägern und Migrant*innenorganisationen im ESF Baden-Württemberg“ durchgeführt.

Ziel des Workshops war der Austausch von Erfahrungen und Ansätzen zur Umsetzung von Kooperationen zwischen etablierten ESF-Trägern und Migrant*innenorganisationen, die Identifikation von Chancen und Herausforderungen für Kooperationsprojekte und die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für eine entsprechende Stärkung von Kooperationen im ESF in Baden-Württemberg.

Im Workshop zeigte sich eine Vielfalt an Erfahrungen und Formen der Kooperation von informellen Kontakten über anlassbezogene Zusammenarbeit und strategische Netzwerkpartnerschaften bis zu stärker formalisierten Formen regulärer Kooperationen und Projektpartnerschaften. Als eine wesentliche Herausforderung wurde dabei eine Annäherung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen sehr unterschiedlich aufgestellten Organisationen – etwa im Hinblick auf Ressourcenausstattung, Formalisierungsgrad, Organisationsstruktur und Fördererfahrungen – diskutiert. Eine gelingende Kooperation erfordere deshalb eine Annäherung in einem längeren, wechselseitigen Aushandlungs- und Lernprozess und verlange eine beidseitige Offenheit und Fehlerkultur. Spezielle Vernetzungsplattformen könnten dabei Organisationen, die an Kooperationen interessiert sind, zusammenführen und ihre ersten Schritte im Aufbau von Kooperationsprozessen unterstützen.

Thematisiert wurden zudem die Rahmenbedingungen der ESF-Förderung für Kooperationen zwischen etablierten Trägern und Migrant*innenorganisationen. Häufig erwiesen sich gerade Kleinprojekte für eine Kooperation mit Migrant*innenorganisationen als geeigneter und daher erfolgsversprechender. In den Förderlogiken des ESF sind Kleinprojekte jedoch aufgrund der Anforderungen der Förderabwicklung schwer realisierbar. Angeregt wurden hier Überlegungen für eine niedrighwelligere Beteiligung, bspw. durch Vereinfachungen im Hinblick auf administrative Anforderungen. Auch eine strukturelle Verankerung von Kooperationen im ESF Baden-Württemberg etwa durch entsprechende Förderbedingungen bzw. Gestaltung von Förderaufrufen wurden angeregt, bspw. finanzielle Anreize für Kooperationen oder Möglichkeiten einer strukturellen Förderung von Migrant*innenorganisationen, um hauptamtliche Kompetenzen in bisher ehrenamtlichen Strukturen und nachhaltige Kooperationsstrukturen zu sichern.

4.2.3 Transnationale Zusammenarbeit

Für transnationale Zusammenarbeit war im ESF Baden-Württemberg in der Förderperiode 2014 bis 2020 keine spezifische Förderschiene vorgesehen, sondern sie war im Operationellen Programm als Querschnittsthema verankert. Um Erfahrungen von ESF-Projekten in der transnationalen Zusammenarbeit zu eruieren und Empfehlungen für die Gestaltung und Unterstützung der transnationalen Zusammenarbeit im ESF Baden-Württemberg zu entwickeln, veranstaltete die Querschnittsberatung gemeinsam mit dem Projekt EPM – „ESF Projekte managen – Erfolg sichern“ einen Workshop mit Expert*innen, die Erfahrungen in der transnationalen Zusammenarbeit aus vorangegangenen ESF-Förderperioden hatten und in ihren jeweiligen Organisationen Projektverantwortung und/oder Aufgaben der Entwicklung transnationaler Zusammenarbeit hatten.

Im Workshop zeigte sich, dass die Motive, Ziele und Formate einer transnationalen Zusammenarbeit von Projekten sehr unterschiedlich sind. Die verschiedenen Formen der Zusammenarbeit gingen von Projektbesuchen und Studienfahrten, kollegialer Beratung und Fortbildung mit Kolleg*innen über gegenseitige Qualifizierung oder Austausch von Teilnehmenden bis zu aktiven Ansätzen der Finanzierung und Austauschkultur. Der Kontakt zu Partnerprojekten in anderen EU-

Mitgliedstaaten wurde vor allem im Rahmen von thematischen Kooperationsnetzwerken oder transnationalen Trägerverbänden hergestellt, wenn nicht eine schon langjährig bestehende Zusammenarbeit intensiviert oder ausgeweitet wurde. Demgegenüber wurde die Möglichkeit einer Kontaktabahnung über transnationale Datenbanken auf Onlineseiten der EU-Kommission von den Teilnehmenden nicht genutzt. Denn die dort verfügbaren Informationen wurden als nicht aussagekräftig oder aktuell genug erachtet, um den für eine Zusammenarbeit wesentlichen Faktor des gegenseitigen Vertrauens herzustellen. Hierfür wurden interaktive Veranstaltungsformate als Möglichkeit hervorgehoben wie Kontaktseminare, World-Café oder Open Space Veranstaltungen, die es ermöglichen, inhaltlich miteinander in Kontakt zu kommen.

Gegenseitiges Vertrauen zwischen den Projektpartnern wurde ebenso wie die Leistungsfähigkeit der Partnerorganisationen und ein bestehender Rahmen im Sinne eines Arbeitsprogramms als Gelingensfaktoren für erfolgreiche transnationale Zusammenarbeit genannt. Als Risiken der transnationalen Zusammenarbeit wurden in der Diskussion Sprach- und Kulturverständnis, politische Zurückhaltung (mangelndes Bekenntnis zur Bedeutung transnationaler Kooperationen), mangelnde Koordination, hoher Zeitaufwand (nach Einschätzung der Teilnehmenden benötigt der Aufbau transnationaler Zusammenarbeit mindestens zwei Jahre) sowie geringe Fördermittel (mangelnde Budgets bei Partnerstaaten, insbes. in neueren Mitgliedstaaten). Eine wesentliche Hürde stellt die Einschränkung dar, dass ein transnationaler Austausch nicht über die Grenze des Fördergebiets hinaus förderbar ist.

Von Seiten der Projektträger sind für ein Gelingen transnationaler Zusammenarbeit grundsätzlich fachliche Kompetenz und Leistungsfähigkeit der Organisation wesentlich. Nach Einschätzung der Teilnehmenden sind zudem die folgenden Punkte einzubringen:

- Kreative Impulse: Träger haben eine Vorstellung davon, welche Themen und Ansätze im Rahmen einer transnationalen Zusammenarbeit gewinnbringend weiterentwickelt werden können
- Bereitschaft zur Investition in Entwicklung: Transnationale Zusammenarbeit ist aufwendig. Träger müssen die Bereitschaft haben, in diese Arbeit zu investieren im Sinne einer gleichberechtigten Zielverfolgung.
- Qualifiziertes Personal: Transnationale Zusammenarbeit heißt nicht nur, sich sprachlich zu verständigen. Vielmehr ist jede*r Mitarbeiter*in gefordert, sich den kulturellen, politischen und strukturellen Ausgangssituationen im Partnerland zu stellen.
- Transnationalität strategisch verankern: Die Entscheidung für transnationale Zusammenarbeit muss von der Leitungsebene des Trägers getroffen werden, sie wird aber von der gesamten Institution getragen.
- Ressourcen für transnationales Management: Anfallende Ressourcen müssen seitens der Träger – auch wenn sie über das Maß des Refinanzierbaren hinausgehen – als strategische Investitionen getragen werden.

Für die Weiterentwicklung und Gestaltung der transnationalen Zusammenarbeit im ESF Baden-Württemberg wurde im Workshop ein breites Spektrum an möglichen thematischen Schwerpunkten gesammelt, wonach sich sowohl zielgruppenspezifische Fachthemen als auch ein offener Diskurs zu Fragen der Europäischen Kohäsion anbieten. Als Formate wurden insbesondere Projekttreffen und –Workshops, Studienfahrten und flankierende vergleichende Studien angeführt,

während ein Austausch von Teilnehmenden auf Grundlage bisheriger Erfahrungen als schwierig beurteilt wird, auch weil kaum Teilnehmende aus Deutschland ins Ausland reisen würden.

Auch im Hinblick auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen von transnationaler Zusammenarbeit im ESF wurde eine Reihe von Empfehlungen ausgearbeitet. Dazu zählen Niedrigschwelligkeit (möglichst geringe formale Anforderungen), eine transnationale Synchronisation von Förderstrukturen bzw. Förderlinien, Transparenz über transnationale Budgets und Förderbedingungen in den beteiligten Mitgliedsstaaten sowie eine Anerkennung von entstehenden Kosten und eine Anstoßfinanzierung für Partnerschaften. Der Vorschlag, die transnationale Zusammenarbeit von Projekten durch einen aktiven Informationsaustausch zu unterstützen, schließlich wurde im Folgejahr in Form eines transnationalen Fachtages zum Thema „Strategien gegen Langzeitarbeitslosigkeit“ aufgegriffen⁴².

4.2.4 Digitalisierung der Projektarbeit (unter „Corona-Bedingungen“)

Während der Programmlaufzeit der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 stellten die Corona-Pandemie und die zu ihrer Eindämmung erlassenen Maßnahmen und Kontaktbeschränkungen alle Akteur*innen der ESF-Umsetzung vor große Herausforderungen. Während es in den Verwaltungen zu kurzfristigen Personalumschichtungen kam, sahen sich die Projektträger mit der Notwendigkeit konfrontiert, ihre Angebote innerhalb kürzester Zeit so zu adaptieren, dass sie trotz der notwendigen Einschränkungen handlungsfähig blieben. Im Zuge dessen rückte die Digitalisierung der Projektarbeit notwendigerweise in den Vordergrund. Nicht zuletzt da das Thema Digitalisierung aller Voraussicht nach im ESF eine zunehmend größere Rolle spielen wird, wurde gemeinsam von der Querschnittsberatung und dem Projekt EPM – „ESF Projekte managen – Erfolg sichern“ ein Workshop veranstaltet, um Strategien und Erfahrungen der ESF-Projekte im Umgang mit den Kontaktbeschränkungen auszutauschen und Empfehlungen für eine Digitalisierung der Projektarbeit abzuleiten.

Die pandemiebedingten Herausforderungen der Projekte bestanden darin, trotz Kontaktbeschränkungen und Hygienemaßnahmen den Zugang und Kontakt zu ihren Zielgruppen und die Unterstützung ihrer Teilnehmenden aufrecht zu erhalten, auf die pandemiebedingten sozialen und psychische Belastungen der Zielgruppen einzugehen sowie den Austausch mit Kolleg*innen, Netzwerken und relevanten Einrichtungen aufrecht zu erhalten. Vielfältige Beispiele und Handlungsansätze zeugten von dem Engagement und der Innovationskraft der Projekte in der Bewältigung der ebenso plötzlichen wie großen Anforderungen im Zuge der Pandemie.

Über die Bewältigung einer akuten Ausnahmesituation hinaus wurden dabei auch Erfahrungen zum Thema Digitalisierung der Projektarbeit gesammelt, die perspektivisch für die ESF-Umsetzung relevant sind. Insgesamt wurde im Workshop für eine Weiterführung von digitalen Möglichkeiten der Projektabwicklung und von digitalen Projektangeboten als Ergänzung – nicht Ersatz – von bewährter Projektarbeit plädiert. Die Digitalisierung von Projektarbeit hat dabei, so wurde im Workshop deutlich gemacht, eine Reihe von Voraussetzungen. Dies betrifft zum einen die Ausstattung der Projekte. Damit ist sowohl der Auf- und Ausbau der digitalen Infrastruktur der Projektträger (Hardware und Software) gemeint wie auch der Auf- und Ausbau der digitalen Kompetenzen der

⁴² Die Dokumentation ist auf der ESF-Website online verfügbar, siehe URL: <https://www.esf-bw.de/esf/esf/allgemein/quer-schnittsthema/zusammenarbeit/>

Projektfachkräfte. Passende Tools und Software müssen ausgewählt, installiert und gewartet sowie die Projektmitarbeitenden in ihrer Anwendung geschult werden. Dabei gilt es auch Schnittstellenproblematiken – bspw. Projektpartner, Jobcenter etc. – im Blick zu haben. Ein Aspekt ist dabei die Datenschutzfrage, so waren bei verschiedenen Behörden und Einrichtungen unterschiedliche Videokonferenzplattformen erlaubt. Zudem erfordern digitale Angebote passende Formate und Konzepte (digitale Schulungskonzepte, Unterlagen usw.), die es zu erarbeiten und zu erproben gilt.

Insgesamt stellt sich hierbei die Frage der Finanzierung von Aufbaukosten und laufenden Mehrkosten, die Projektträgern durch eine Digitalisierung der Projektarbeit entstehen. Hinzu kommt die Frage der Förderfähigkeit von Online-Angeboten und Online-Teilnahmen, auch im Rahmen von Hybridmodellen, nach dem Ende von pandemiebedingten Einschränkungen.

Die Frage der passenden oder ausreichenden Ausstattung stellt sich zum anderen auf Seite der Projektzielgruppen. Zwar verfügen nach Erfahrung der Projekte die meisten über ein Handy, aber eine Ausstattung mit Computer, Drucker oder ausreichendem Datenvolumen ist keineswegs eine Selbstverständlichkeit. Projekte haben darauf etwa mit Leihgeräten oder dem postalischen Versand von Unterlagen reagiert. Auch die räumliche Ausstattung – ob es in den Haushalten Platz für ungestörtes Arbeiten oder einen Rückzugsort für vertrauliche Online-Gespräche gibt – ist hier zu nennen. Schließlich können auch ausreichende digitale Kompetenzen der Zielgruppen nicht vorausgesetzt werden. Eine Digitalisierung von Projektarbeit – die Formate, Konzepte und Begleitangebote – muss sich entsprechend an den spezifischen Möglichkeiten und Bedarfen der jeweiligen Zielgruppen orientieren.

Schließlich wurde festgehalten, dass es auch unter Optimalbedingungen klare Grenzen einer Digitalisierung von Projektarbeit gibt. Im Hinblick auf Beratungsqualität und Beziehungsarbeit etwa kann ein persönlicher Kontakt nicht digital ersetzt werden. Auch praktische und handwerkliche Module bspw. im Rahmen der Berufsorientierung können kaum digital umgesetzt werden. Als weitere Beispiele wurden aufsuchende Sozialarbeit, Sprachbarrieren, bestimmte Zielgruppen (bspw. psychisch vulnerable Gruppen oder obdachlose Jugendliche) oder Kinderschutzfälle genannt.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wurden die Chancen und Vorteile einer Digitalisierung von Projektarbeit klar im Rahmen von kombinierten Angeboten verortet, die digitale und Präsenzangebote so vereinen, dass daraus tatsächlich ein Mehrwert erwächst.

Für eine stärkere Digitalisierung der ESF-Umsetzung wurde im Workshop schließlich eine Reihe von Empfehlungen abgeleitet. Diese zielten erstens auf die Frage der Finanzierung entsprechender digitaler Infrastruktur und Kompetenzentwicklung beim Projektträger. In diesem Kontext steht auch die Empfehlung zur Förderfähigkeit von Online-Angeboten und kombinierten Angeboten, einschließlich notwendiger Begleitangebote wie Leihgeräte oder Aufbau digitaler Kompetenzen für Teilnehmende. Als hilfreich wurden zweitens Schulungsangebote, Austauschformate und Datenbanken für Projekte zu verschiedenen Online-Tools und Fragen der Digitalisierung erachtet. Zudem wurde vorgeschlagen, im ESF für Projekte einheitliche Empfehlungen für geeignete (z.B. datenschutzkonforme und bedarfsgerechte) Online-Tools, Software und Videokonferenzsysteme bereitzustellen.

4.3 Reflexionsschleifen: Benchmarking und Auswertungen

Die Beratungsaktivitäten der Querschnittsberatung beinhalteten zwei Formate, die für Reflexionsschleifen in den regelmäßigen Jour Fixe mit der ESF-Verwaltungsbehörde und weiteren Akteur*innen der ESF-Umsetzung auf übergeordneter Ebene dienten. Zum einen waren dies Benchmarks, die von der Querschnittsberatung im Zuge der Rahmenstrategie für die Umsetzung der Querschnittsziele im ESF Baden-Württemberg berechnet wurden. Zum anderen hat die Querschnittsberatung mehrmals regionale Arbeitsmarktstrategien, Projektkonzepte und Sachberichte stichprobenartig ausgewertet, um einen Eindruck über die Ansätze und Implementierung der Querschnittsziele auf regionaler Ebene und in den Projekten zu erlangen.

4.3.1 Benchmarking

Im Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg für die Förderperiode 2014-2020 sind die festgelegten quantitativen Zielwerte in Bezug auf Personenförderfälle im Sinne des Mainstreaming-Prinzips durchgängig nach Geschlecht differenziert ausgewiesen worden. Dies schafft Transparenz, ermöglicht die konzeptionelle Diskussion der Verankerung des Querschnittsziels Gleichstellung im ESF Baden-Württemberg in Bezug auf Ergebnisse und bietet einen Referenzrahmen für Monitoring und Steuerung der Programmumsetzung.

Tab. 1: Quantitative Zielwerte im ESF-OP Baden-Württemberg 2014-2020

Spezifische Ziele	Zielewerte: Geförderte Personen absolut			Zielewerte: Verteilung in %	
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
A 1.1: Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, prekär Beschäftigten und Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt	2.388	2.388	4.776	50%	50%
A 2.1: Verbesserung der Übergangs und Ausbildungssituation von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf	4.036	2.691	6.727	60%	40%
A 5.1: Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Erwerbstätigen und mittelständischer Wirtschaft	31.224	59.645	90.869	34%	66%
PA A gesamt	37.648	64.724	102.372	37%	63%
B 1.1: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechancen von Menschen, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind	13.829	13.829	27.658	50%	50%
	5.927	8.936	14.863	40%	60%
PA B gesamt	19.756	22.765	42.521	46%	54%
C 1.1: Vermeidung von Schulabbrüchen und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit	5.182	13.326	18.508	28%	72%
C 4.1: Verbesserung der Berufsorientierung und der Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung	39.380	39.380	78.760	50%	50%
C 4.2: Intensivierung des lebenslangen Lernens	395	0	395	100%	-
PA C gesamt	44.957	52.706	97.663	46%	54%
OP Gesamt	102.361	140.195	242.556	42%	58%

Quelle: Rahmenstrategie der Querschnittsberatung: eigene %-Berechnung auf Grundlage ESF-OP BW 2014-2020

Die geschlechtsdifferenzierte Festlegung von Zielwerten war dabei an den Ergebnissen der vorangegangenen Förderperiode orientiert. Aggregiert man die im OP in absoluten Zahlen je Spezifischem Ziel festgelegten Zielwerte, ergibt sich ein Frauenanteil an den im OP angestrebten geförderten Personen von 42% (siehe Tab. 1). Verzerrt wurde dieser Wert insbesondere durch die niedrigen Frauenquoten in den Spezifischen Zielen A 5.1 und C 1.1, wobei das Spezifische Ziel A 5.1 aufgrund der hohen Summe an geplanten Förderfällen besonders stark ins Gewicht fiel für den Gesamtwert. Hierzu wurde im OP angeführt, dass die Teilnehmenden an den Maßnahmen in A 5.1 in erster Linie aus dem Wirtschaftsbereich des produzierenden Gewerbes stammen, der einen weit unterdurchschnittlichen Frauenanteil aufweist (OP S. 38). An anderer Stelle wird angemerkt, dass nach den Erfahrungen der vorangegangenen Förderperiode 2007-2013 die Schwerpunkte der umgesetzten Fachkursförderung neben gewerblich-technischen auch bei kaufmännischen Schulungen lagen (OP S. 35). In Bezug auf die Förderung von Gründer*innen steht der gewerblich-technische Bereich als Baseline in einem Bezug zu den Förderinhalten in A 5.1, da die Gründungsförderung hier insbesondere auf technologieorientierte Gründungen zielt. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung in A 5.1 stellt an sich jedoch nicht spezifisch auf den gewerblich-technischen Bereich ab. Die bisherige Konzentration der Weiterbildungsförderung im ESF Baden-Württemberg auf den produzierenden Sektor spiegelt also nicht eine entsprechende förderpolitische Zielstellung im OP, es repräsentiert auch nicht die sektorale Verteilung der Beschäftigten⁴³, sondern ist folglich ein Ergebnis der bisherigen Umsetzungspraxis bzw. der bestehenden Weiterbildungslandschaft und der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.

Die geschlechtsdifferenzierten Zielwerte im OP spiegelten eher die bisherigen Umsetzungsergebnisse wider als die im OP formulierten förderpolitischen Zielsetzungen. Für die Steuerung und Bewertung der Umsetzung in Bezug auf das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern stellten sie für die Querschnittsberatung deshalb eher die Ausgangswerte dar. Die Querschnittsberatung hat deshalb ergänzend Benchmarks und Orientierungswerte für das ESF-Programm Baden-Württemberg entwickelt. Ein Benchmark stellt einen Wert dar, der in der Planung eines Programms herangezogen wird, um ein (Querschnitts-)Ziel in Zahlen abzubilden. Er dient als ein Bezugs- oder Vergleichswert. Im Rahmen von ESF-Programmen stellen Benchmarks nicht eine verbindliche Vorgabe dar, sondern dienen als Orientierung für die Beobachtung und Steuerung eines Programms. Zu unterscheiden ist ein Benchmark deswegen von einem Indikator, wie er in den Operationellen Programmen der ESF-Umsetzung verbindlich festgelegt wird.⁴⁴

Als Benchmarks zur Festlegung von Orientierungswerten für das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern wurden die empirisch festzustellenden Anteile nach Geschlecht an den verschiedenen Zielgruppen der ESF-Interventionen herangezogen. Ein Orientierungswert, der entsprechend dem Anteil von Frauen an der jeweiligen Zielgruppe festgelegt wird, zielt auf die Vermeidung von Benachteiligungen durch eine Untererfassung von Frauen bei den Förderungen.

⁴³ Zwei Drittel der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg sind im Dienstleistungssektor tätig, knapp ein Drittel im Produzierenden Gewerbe. Der Dienstleistungssektor ist in Baden-Württemberg im Bundesvergleich schwächer ausgeprägt, jedoch stärker im Wachsen, siehe Sozioökonomische Analyse, URL: http://www.esf-bw.de/esf/fileadmin/user_upload/Foerderperiode_2014-2020/Der_ESF_FP_2014-20/SOEK-SWOT_2014-20.pdf

⁴⁴ Frey, Regina / Pimminger, Irene (2012): Gleichstellungsziele und Gleichstellungsbenchmarks – eine Arbeitshilfe für den ESF. Hg. v.d. Agentur für Gleichstellung im ESF, URL: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_ziele_benchmarks.pdf

Für die Berechnung der Benchmarks wurden die zu den jeweiligen Spezifischen Zielen im OP Baden-Württemberg genannten Zielgruppen aufgelistet und die jeweilige empirische Geschlechterverteilung in der Zielgruppe anhand verfügbarer Statistiken identifiziert. Je nach verfügbaren Datenquellen konnten dabei Abweichungen in den Zielgruppendefinitionen und -abgrenzungen nicht immer vermieden werden.

Auf Grundlage und in Zusammenführung dieser empirischen Benchmarks – die für jede einzelne Zielgruppe erhoben wurden – wurde schließlich nach dem ARA-Prinzip für jedes Spezifische Ziel ein Orientierungswert vorgeschlagen. Nach dem ARA-Prinzip sollen Zielwerte **angemessen** und dabei sowohl **realistisch** als auch **ambitioniert** sein⁴⁵:

- „Gleichstellung“ ist nicht automatisch gleichzusetzen mit einer statistischen „Gleichverteilung“. Benchmarks sollen nicht per se eine 50:50-Verteilung abbilden, sondern dem Förderthema und den Zielgruppen entsprechend **angemessen** sein, d.h. auf Basis empirisch feststellbarer Verteilungen festgelegt werden. Zu berücksichtigen ist hier, dass Zielgruppendefinitionen oder Datenquellen schon spezifische Verzerrungen durch Untererfassung von Teilgruppen beinhalten können. Beispielsweise erfasst die Grundsicherungsstatistik Personen, die aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens keinen Leistungsanspruch haben, nicht, d.h. dass der Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen bereits das Ergebnis einer geschlechtsbezogenen Verzerrung ist. Der Mikrozensus etwa erfasst Personen mit Behinderung nur, wenn sie eine amtliche Feststellung haben, weshalb hier von einer Untererfassung bestimmter Personengruppen wie Ältere oder nichterwerbstätige Frauen auszugehen ist.
- Ziel- bzw. Orientierungswerte sollten in Bezug auf die Maßnahmenziele und die Zielgruppen formuliert werden. Sie sollten dabei auch **realistisch** im Sinne von realisierbar sein. Ein Zielwert, der absehbar nicht zu erreichen ist, kann wirkungslos bleiben oder sogar eine kontraproduktive Wirkung erzeugen. Beispielsweise wäre ein Zielwert von 45% Frauenanteil im Bereich der technologieorientierten Gründungsförderung nicht realistisch, ebenso wenig bei Maßnahmen der Integration von minderjährigen unbegleiteten Geflüchteten, um ein weiteres Beispiel zu nennen. Zudem sollten bisherige Frauenanteile an den verschiedenen Maßnahmen als Ausgangswerte für eine angestrebte Steigerung Berücksichtigung finden.
- Ziel- bzw. Orientierungswerte sollten jedoch auch nicht lediglich den Status quo abbilden, sondern ein Gleichstellungsziel beinhalten, das auf die Verbesserung des Status quo zielt. Ein Beitrag zum Ziel der Gleichstellung kann nur dann geleistet werden, wenn die angestrebten Zielwerte **ambitioniert** sind – also über dem Status quo liegen.

⁴⁵ Frey, Regina / Pimminger, Irene (2012): Gleichstellungsziele und Gleichstellungsbenchmarks – eine Arbeitshilfe für den ESF. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, URL: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_ziele_benchmarks.pdf

Tab. 2: Vorschläge für ARA-Orientierungswerte zum Querschnittsziel Gleichstellung im ESF Baden-Württemberg 2014-2020

Spezifische Ziele im ESF-OP Baden-Württemberg		Orientierungswerte	
		Frauen	Männer
A 1.1	Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, prekär Beschäftigten und Berufsrückkehrer/innen in den Arbeitsmarkt	60%	40%
A 2.1	Verbesserung der Übergangs und Ausbildungssituation von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf	65%	35%
A 5.1	Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Erwerbstätigen und mittelständischer Wirtschaft	40%	60%
B 1.1	Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechancen von Menschen, die besonders von Armut und Ausgrenzung bedroht sind, Teilzielgruppe Langzeitarbeitslose	55%	45%
	Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Teilhabechancen, Teilzielgruppe der von Armut und Diskriminierung besonders bedrohter Personen	45%	55%
C 1.1	Vermeidung von Schulabbrüchen und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit	40%	60%
C 4.1	Verbesserung der Berufsorientierung und der Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung	50%	50%
C 4.2	Intensivierung des lebenslangen Lernens	100%	-

Quelle: Rahmenstrategie der Querschnittsberatung

Im Hinblick auf das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung waren die Zielwerte im OP des ESF Baden-Württemberg nicht differenziert nach den spezifisch adressierten Zielgruppen – Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere, Menschen mit Behinderung – ausgewiesen. Auch für diese drei Teilzielgruppen hat die Querschnittsberatung Benchmarks zu den jeweiligen Zielgruppen der Spezifischen Ziele des OP erhoben, und zwar ihre jeweiligen Anteile an den jeweiligen Zielgruppen, die als Vergleichswerte für ihre ESF-Teilnahmen herangezogen werden konnten.

Dies gestaltete sich aufgrund der Datenlage als etwas schwieriger, da in den verschiedenen Statistiken unterschiedliche Zielgruppenabgrenzungen zugrunde liegen (z.B. Migrationshintergrund oder Staatsbürgerschaft) oder in Datenquellen bestimmte Merkmale nicht erfasst und ausgewiesen werden (v.a. Merkmal Behinderung). Zum anderen war im ESF die Angabe zu den Merkmalen Migrationshintergrund und Behinderung für Teilnehmende freiwillig, was im Hinblick auf eine diesbezügliche Aussagekraft des ESF-Monitorings entsprechend zu berücksichtigen war.

Abgleich SOLL-IST / Daten 1/2015 - 6/2019

Vergleich OP-Planwerte Vergleich Benchmarks (E-Kollektivstrategie) Trend

OP geplante Einträge %	Einträge 1/2015 - 6/2019	Einträge 1/2015 - 6/2019	Einträge 1/2015 - 6/2019	Benchmarks	Stand Juni/Juli 2019					
A.1.1	4.776	50,0	50,0	4.891	72,3	27,3	40	2.883	79,3	↓
A.1.2	6.727	60,0	60,0	7.319	48,3	53,7	43	3.421	48,3	↑
A.1.3	90.869	25,4	25,4	128.764	24,1	49,2	49	30.000	31,4	↓
B.1.1	42.523	68,5	68,5	22.382	47,1	52,9	22.382	47,1	52,9	↓
B.1.2	18.500	35,0	35,0	30.538	30,1	61,9	30.538	30,1	61,9	↓
C.1.1	78.780	50,0	50,0	30.115	40,4	39,4	30.115	40,4	39,4	↓
C.1.2	107	200,0	200,0	524	71,1	23,9	624	71,1	23,9	↓
Gesamt	243.056	49,2	49,2	225.069	37,0	63,0		187.004	37,4	↓

Legend:
↑ Anteil anwachsend gem OP / Anteil über OP
↓ Anteil sinkend gem OP / Anteil unter OP
↑ Anteil anwachsend gem Benchmarks / Anteil über Benchmarks
↓ Anteil sinkend gem Benchmarks / Anteil unter Benchmarks

OP-Einträge gesamt

OP	gesamt	N	M	U	S	U	U
A.1.1	11.503.780	1.309	2.174				
A.1.2	21.960.176	11.276	5.066				
A.1.3	52.138.997	24.789	3741				
B.1.1	61.760.646	29.728	8.191				
B.1.2	18.714.476	11.400	2.082				
C.1.1	19.980.731	7.509	203				
C.1.2	6.112.861	2.476	13.003				
Gesamt	138.978.661	100.000	38.71				

Die für das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern vorgeschlagenen Orientierungswerte sowie die für das Querschnittsziel Chancengleichheit erhobenen Anteile an den Zielgruppen wurden von der Querschnittsberatung herangezogen und einer Auswertung der jeweils aktuellen Monitoringdaten gegenübergestellt, um den Stand der ESF-Umsetzung in den regelmäßigen Jour Fixe mit der ESF-Verwaltungsbehörde und weiteren Akteur*innen der ESF-Umsetzung auf übergeordneter Ebene zu reflektieren.

Abgleich SOLL-IST / Daten 1/2015 - 6/2019

Vergleich Benchmarks (E-Kollektivstrategie) Trend

Eintrags Operationalien Programm	Einträge 1/2015 - 6/2019	Einträge 1/2015 - 6/2019	Einträge 1/2015 - 6/2019	Benchmarks	Stand Juni/Juli 2019
A.1.1	4.776	2.250	830	371	17,1
A.1.2	6.727	3.313	19	75	2,8
A.1.3	90.869	18.320	36.524	1.989	2,2
B.1.1	42.523	18.917	4.972	1.848	4,4
B.1.2	18.500	18.520	19	19	100,0
C.1.1	78.780	8.069	1	700	1,0
C.1.2	107	109	35	35	32,8
Gesamt	243.056	117.918	42.418	4.403	1,8

Legend:
↑ Anteil anwachsend
↓ Anteil sinkend
↑ Anteil über
↓ Anteil unter

Eintrags Operationalien Programm

N / M %	gesamt	N	M	U	S	U	U
A.1.1	4.776	47,1	17,1	9,7			
A.1.2	6.727	48,3	0,3	1,1			
A.1.3	90.869	20,1	40,2	2,2			
B.1.1	42.523	20,8	10,5	1,4			
B.1.2	18.500	68,2	0,1	1,8			
C.1.1	78.780	20,2	0,0	0,4			
C.1.2	107	50,3	13,4	1,1			
Gesamt	243.056	25,4	17,0	1,8			

Dabei zeigte sich unter anderem, dass die unterschiedlichen Förderprogramme aufgrund der jeweiligen Gestaltung des Förderinstruments unterschiedliche Möglichkeiten für eine Steuerung des Zugangs von Teilzielgruppen boten.

4.3.2 Auswertungen

Um einen Eindruck zu erhalten, wie die Querschnittsziele und Querschnittsthemen in den regionalen Arbeitsmarktstrategien und ESF-Projekten implementiert wurden, hat die Querschnittsberatung regionale Strategien sowie stichprobenartig Projektkonzepte und Sachberichte ausgewertet. Auch diese Auswertungen wurden herangezogen, um in den regelmäßigen Jour Fixe mit der ESF-Verwaltungsbehörde und weiteren Akteur*innen der ESF-Umsetzung auf übergeordneter Ebene den Stand und die Fortschritte in der Implementierung der Querschnittsziele zu reflektieren.

Die Projektkonzepte aus dem vom Sozialministerium verantworteten Bereich der ESF-Umsetzung wurden in drei Wellen ausgewertet. Dabei konnte zwischen erster und zweiter Welle beobachtet werden, dass sich die Einführung der von der Querschnittsberatung vorgeschlagenen differenzierteren Abfrage zu den Querschnittszielen Gleichstellung und Chancengleichheit im ELAN-Antragsformular anhand der 4 GeM-Schritte eines Projektzyklus in einer spürbar differenzierteren Darstellung der Querschnittsziele in den Projektkonzepten niedergeschlagen hat. Weiterhin waren jedoch insgesamt eher punktuelle und kaum systematische fachliche Ansätze zur Umsetzung der Querschnittsziele erkennbar. Ein gemeinsamer Wissensstand von Projektträgern zu inhaltlich-fachlichen Fragen der Umsetzung der Querschnittsziele war noch nicht durchgängig vorhanden.

Während in den ersten zwei Wellen die Vergleichbarkeit und die Frage der methodischen Tiefe und Kohärenz im Sinne der 4 GeM-Schritte der Implementierung im Vordergrund standen, wurde in der dritten Welle der Auswertung vorrangig betrachtet, inwieweit die Querschnittsziele fachlich konkretisiert wurden, d.h. konkret in Bezug auf die Projektinhalte und Projektumsetzung konzipiert wurden. Die Auswertung wurde deshalb ergänzt um die Frage und Beschreibung, welche inhaltlichen Ansätze sich in den Projektanträgen zu den Querschnittszielen vorrangig finden.

Dabei ließ sich beobachten, dass die ausgewerteten Projektkonzepte zum Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern häufiger konkrete Projektbezüge aufwiesen als zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, d.h. eine fachlich tiefere Implementierung zeigten. Dies ist sicherlich im Zusammenhang damit zu sehen, dass Gleichstellung als Querschnittsziel im ESF schon eine längere „Tradition“ hat als Chancengleichheit, dem in der aktuellen Förderperiode verstärktes Gewicht zugekommen ist. Insgesamt zeigte die stichprobenartige Auswertung von Projektanträgen, dass die fachlich-inhaltliche Verankerung der Querschnittsziele in den Projektkonzepten in unterschiedlichem Grad und mit unterschiedlich ausgeprägtem fachlichen Verständnis erfolgte. Von einem gemeinsamen Wissenstand und gemeinsamen Standards der Bearbeitung der Querschnittsziele in dem jeweiligen Handlungsfeld konnte weiterhin noch nicht ausgegangen werden.

Beispielsweise wurde im Handlungsfeld C 1.1 (Vermeidung von Schulabbrüchen und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit) zwar häufig hervorgehoben, dass der Männeranteil unter den Teilnehmenden deutlich höher ist. Jedoch fand sich nur in einem Projektkonzept genderreflektierte Jungenarbeit als pädagogischer Ansatz. In den ausgewerteten Anträgen fanden sich außerdem keine Hinweise, dass junge Frauen in solchen Maßnahmen im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Zielgruppe tendenziell unterrepräsentiert sind und keine Ansätze, diese gezielt anzusprechen. Am häufigsten wurde in C 1.1 beim Querschnittsziel Gleichstellung demgegenüber das Aufbrechen der geschlechtstypischen Berufswahl genannt. Im Hinblick auf die Zielgruppe wäre jedoch durchaus zu bedenken, ob das in diesem Handlungsfeld das vorrangige Gleichstellungsziel sein soll, ohne auch die Unterrepräsentanz von Frauen ohne oder mit niedrigen Schulabschlüssen in der Berufsausbildung zu adressieren. So bleiben diese häufiger als junge Männer ohne Berufsausbildung und für junge Frauen ist es in männerdominierten Ausbildungsbereichen erwiesenermaßen noch schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, was für benachteiligte junge Frauen eine zusätzliche Hürde in einer ohnehin schwierigen Lage darstellen kann. Gleichzeitig bieten vor allem männerdominierte Berufsbereiche (Handwerk) für Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen eine Chance auf eine Berufsausbildung.⁴⁶ Auffällig war außerdem, dass traditionelle Geschlechterbilder hauptsächlich im Zusammenhang mit Migrationshintergrund thematisiert, also tendenziell „ethnisiert“ und „externalisiert“ zu werden schienen.

Die in den Projektanträgen beschriebenen Ansätze zur Umsetzung der Querschnittsziele Gleichstellung und Chancengleichheit erschienen weiterhin mehr als punktuelle Ansätze. Auffällig war, dass häufig allgemeine Formulierungen und Stichworte („gendersensibel“, „interkulturell“) verwendet wurden, ohne jedoch konkretere Definitionen oder Erläuterungen der praktischen Umsetzung vorzunehmen. „Gendersensibel“ schien dabei häufig als individueller Zugang („der jeweilige

⁴⁶ Siehe Pimminger, Irene (2012): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, URL: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_uebergang_schule_beruf_aktualisiert2012.pdf

Mensch mit seinen individuellen Bedürfnissen“) verstanden zu werden, ohne aber die gesellschaftlichen Zusammenhänge zu adressieren, oder „wir haben ein gemischtgeschlechtliches Team“ zu meinen. Unklar blieb dabei oft, ob die häufig eher punktuellen Ausführungen in den Anträgen eher auf nicht ausreichendes Fachwissen zu Problemlagen und Handlungsansätzen zurückzuführen sind, oder ob es nicht gelang, vorhandenes Erfahrungswissen und Kompetenzen ihrer praktischen Bearbeitung im Projektalltag in einen konzeptionellen Mainstreaming-Ansatz zu „übersetzen“ und im Antrag konkret darzulegen.

Das Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit war im ESF Baden-Württemberg 2014-2020 vorrangig auf spezifische Ansätze ausgerichtet. Nichtsdestotrotz wurden insbesondere in den später ausgewerteten Jahren im Großteil der Stichprobe projektbezogene Ansätze angeführt. Dabei wurden auf den Träger selbst bezogene Angaben gemacht (bspw. Nutzung von Ökostrom, sparsamer Papierverbrauch, Müllvermeidung u.ä.) und/oder die Vermittlung von umweltbezogenen Aspekten an die Teilnehmenden genannt (bspw. sparsamer Stromverbrauch, Energiesparcheck, auch i.S. von Einsparmöglichkeiten, Abfallvermeidung, Nutzung von ÖPNV o.ä.). In einigen Projektkonzepten wurden bezogen auf die Projekthalte selbst umweltbezogene Aspekte identifiziert, bspw. einzelne Felder der möglichen Beschäftigungserprobung (Reparatur, Landschaftspflege, Second Hand), bestimmte Inhalte von Qualifizierungen (z.B. Abfallentsorgung in der Lagerarbeit, ökologische Aspekte der Lebensmittelherstellung im Bereich Gastronomie) oder die Ausrichtung des Projektfeldes selbst (bspw. Fahrradwerkstatt, Upcycling, Handel mit Gebrauchsgütern).

Ergänzend zu den Projektkonzepten wurden schließlich Auswertungen von Sachberichten vorgenommen. Zum einen wurden Sachberichte aus dem vom Wirtschaftsministerium verantworteten Bereich der ESF-Umsetzung ausgewertet. Hier erfolgte eine Umstellung der Formularvorlage für die Erstellung von Sachberichten, die den Trägern eine bessere Möglichkeit für eine vertiefte Darstellung des Projektverlaufs geben sollte. Deshalb wurde eine Stichprobe von Sachberichten vor und nach der Umstellung dahingehend ausgewertet, ob dies für die Querschnittsziele zu vertieften Angaben führte. Im diesem Vergleich von Sachberichten zeigte sich allerdings kaum ein beobachtbarer Einfluss der Formularumstellung auf die Angaben zu den Querschnittszielen. Vielmehr schien mit Textbausteinen gearbeitet worden zu sein, sodass sich in den verglichenen Jahren jeweils weitgehend wortgleiche Texte zu den Querschnittszielen fanden. Veränderungen in den Textstellen bezogen sich nur auf Aktualisierungen und ließen sich nicht auf Formularumstellungen zurückführen. Vor diesem Hintergrund ließ sich allerdings auch nicht ausschließen, dass Effekte der Formularumstellung dann zu erkennen gewesen wären, wenn die Analyse Projekte umfasst hätte, die den ersten Sachbericht erst nach der Formularumstellung – also ohne Möglichkeit eines Rückgriffs auf und Aktualisierung von vorhandenen Berichten – erstellt hätten.

Zum anderen wurden Sachberichte aus dem vom Sozialministerium verantworteten Bereich der ESF-Umsetzung ausgewertet. Hier stand ein Vergleich von Projektkonzepten und Sachberichten im Vordergrund. Entgegen der ursprünglichen Annahme, dass sich in den Sachberichten möglicherweise fachlich konkretere bzw. praxisorientiertere Ausführungen zur Umsetzung der Querschnittsziele finden ließen, blieben die Sachberichte in Inhalten und Ausführlichkeit tendenziell hinter den Projektanträgen zurück. Dies lag möglicherweise auch an der im Umfang begrenzten Antwortmöglichkeit. Jedoch zeigten sich in Bezug auf die Querschnittsziele auch deutliche Inkohärenzen zwischen Anträgen und Sachberichten, so wurde in den Sachberichten kaum je auf die Ausführungen in den Antragskonzepten Bezug genommen und häufig die genannten Ansätze nicht aufgegriffen.

Zu den Gründen hierfür ließen sich auf Grundlage der Auswertungen nur Vermutungen anstellen. Die beobachtbare Inkohärenz in der Darstellung zu den Querschnittszielen zwischen Anträgen und Sachberichten könnte sowohl darauf zurückzuführen gewesen sein, dass sich in der Umsetzung andere Herangehensweisen als die geplanten als geeigneter erwiesen hatten. In den Sachberichten wurde dies jedoch nicht angesprochen und begründet. Dass sich bei den Querschnittszielen kaum Bezugnahmen in den Sachberichten zu den Projektanträgen fanden, könnte auch daran gelegen haben, dass diese zwei Formate von unterschiedlichen Mitarbeitenden eines Trägers bearbeitet wurden und dabei die Ausführungen zu den Querschnittszielen eher als formale Anforderung wahrgenommen wurden, die weniger fachlich in der Tiefe reflektiert wurden.

Jedenfalls zeigten auch die Sachberichte, dass der Transfer von Querschnittszielen als formale Anforderung in eine konkrete fachliche „Übersetzung“ in die Projektpraxis noch nicht in der Breite gelang bzw. die Beschreibung von Querschnittszielen als Projektpraxis noch nicht gelang. Unklar blieb auch hier in vielen Fällen, ob die häufig eher rudimentären und punktuellen Ausführungen zu den Querschnittszielen in den Anträgen wie in den Sachberichten auf nicht ausreichendes Fachwissen zu den spezifischen Problemlagen und möglichen Ansätzen ihrer Bearbeitung zurückzuführen waren. Oder ob vorhandenes Erfahrungswissen und Kompetenzen zu den fachlichen Aspekten der Querschnittsziele in ihrer praktischen Bearbeitung im Projektalltag vorhanden, aber konzeptionell nicht mit der Anforderung zur Umsetzung der Querschnittsziele in Zusammenhang gebracht wurde; d.h. dass es nicht gelang, Praxiswissen und -handeln in einen fachlich kohärenten Mainstreaming-Ansatz zu „übersetzen“ und konzeptionell stringent als Umsetzung der Querschnittsziele darzulegen.

Als augenscheinlich erwies sich jedenfalls, dass Projektantrag und Sachbericht nicht die Formate sind, die die Träger dazu anregen, die Umsetzung der Querschnittsziele fachlich zu reflektieren, und Lernprozesse dazu anstoßen. Eine Verankerung der Querschnittsziele in diesen Formaten bleibt in jedem Fall wichtig, um ihrer Verbindlichkeit in der ESF-Umsetzung gerecht zu werden. Jedoch wiesen die Befunde der Auswertungen darauf hin, dass es für eine fachliche und praxisorientierte Umsetzung der Querschnittsziele in den ESF-Projekten zusätzlicher Angebote bedarf, die Lernprozesse bei den Trägern anregen und unterstützen.

Ausgehend von diesen Eindrücken und im Hinblick auf die weitere Vertiefung der Querschnittsziele in der praktischen Umsetzung des ESF in Baden-Württemberg lautete die Empfehlung der Querschnittsberatung außerdem, die fachliche Konkretisierung der Querschnittsziele nicht ausschließlich der Projektebene zu überantworten. Dass heißt, für jedes Handlungsfeld ein gemeinsames Grundverständnis und fachliches Niveau in der Umsetzung zu befördern, indem für jedes Handlungsfeld (Spezifisches Ziel bzw. Aufruf) eine Konkretisierung von Umsetzungsanforderungen und Erläuterungen (z.B.: Was soll „gendersensibel“ in einem bestimmten Handlungsfeld und Projektkontext bedeuten?) vorgenommen wird, die den Projektträgern ein einheitliches und gemeinsames Verständnis vermitteln, wie sie die Querschnittsziele in den jeweiligen Projektfeldern fachlich umsetzen sollen, um der Grundausrichtung und den Zielstellungen des ESF Baden-Württemberg gerecht zu werden.

5 Fazit

Seit mehreren Förderperioden wurden im ESF – so auch im ESF Baden-Württemberg – Ansätze, Methoden und Herangehensweisen der Implementierung von Querschnittszielen bzw. Querschnittsthemen entwickelt und erprobt. Während in der vorangegangenen Förderperiode 2007 bis 2014 modellhaft mit politischen Ressorts, Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern und regionalen ESF-Arbeitskreisen in Baden-Württemberg gearbeitet wurde, folgte die Implementierung in der Förderperiode 2014 bis 2020 einem Ansatz eher in die Breite mit Ausarbeitung von Leitfäden, begleitenden Dokumenten und einem laufenden Theorie-Praxis-Transfer über Workshops und Fachveranstaltungen für unterschiedliche Akteurinnen und Akteure der ESF-Umsetzung. Im Rahmen des Umsetzungsprozesses der Querschnittsberatung sind dabei gemeinsam nachhaltige Standards in der Strategieentwicklung, den Antragsprozessen der Förderung sowie der Reflexion der Projektpraxis geschaffen worden. Wichtige Kommunikationspartner waren hierbei u.a. die Geschäftsstellen der regionalen ESF-Arbeitskreise und deren zentrale Beratungsstelle in Baden-Württemberg. Im Laufe der Zusammenarbeit haben sich in den regionalen ESF-Arbeitskreisen unterschiedliche Dynamiken zur Verfolgung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen entwickelt, die – so zeigte die Erfahrung – von einer zentralen Dimension beeinflusst war: dem Engagement der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Somit ist eine erfolgreiche Implementierung immer damit verbunden, dass die für die Umsetzung des ESF verantwortlichen Akteurinnen und Akteure für die Umsetzung von Geschlechtergleichstellung, Chancengleichheit, soziale Innovation und ökologische Nachhaltigkeit engagiert und qualifiziert sind, und sie diese Ziele in ihre fachlichen Wirkungsfelder einbringen. Die Querschnittsberatung hat versucht, dieses Engagement durch konkrete Formate des Informationstransfers und der Praxisbegleitung zu unterstützen.

Die Querschnittsziele werden auch in der nachfolgenden Förderperiode 2021-2027 eine verbindliche Anforderung der ESF-Umsetzung bleiben. Die Herausforderung bleibt dabei weiterhin, wie eine nachhaltige Umsetzung in der Praxis gelingt. Der Schritt von der formalen Verankerung über die fachliche Konkretisierung zur praktischen Umsetzung der Querschnittsziele ist dabei nicht nur der wichtigste, sondern auch der schwierigste Schritt, für den es einen langen Atem braucht.

Für eine erfolgreiche Umsetzung wird es dabei weiterhin wichtig sein, auf allen Ebenen der ESF-Umsetzung einschließlich der Projektebene Lernprozesse anzustoßen und zu begleiten. Gleichzeitig ist es wichtig, für eine weitere Vertiefung der Querschnittsziele in der Umsetzung des ESF in Baden-Württemberg die Top Down Verantwortung zum einen in der Zusammensetzung des Programmportfolios im Hinblick auf die möglichen Beiträge der Instrumente zu den Querschnittszielen wahrzunehmen. Zum anderen hat sich aber auch gezeigt, wie entscheidend  ist, die fachliche Konkretisierung der Querschnittsziele für die verschiedenen Handlungsfelder des ESF auf übergeordneter Ebene vorzunehmen und nicht ausschließlich der Projektebene zu überantworten. Das heißt, für jedes Handlungsfeld der ESF-Umsetzung (Spezifisches Ziel bzw. Aufruf) zu den Querschnittszielen eine fachliche und praktische Konkretisierung von Zielen, Umsetzungsanforderungen und Erläuterungen vorzunehmen. So wird nicht nur verbindlich vorgegeben, dass die Querschnittsziele umzusetzen sind, sondern auch vermittelt, wie konkret sie umgesetzt werden können.

Es hat sich also gezeigt, dass die Implementierung von Querschnittszielen und Querschnittsthemen in der Umsetzung des landesweiten ESF von den Verantwortlichen der Programmsteuerung möglichst differenziert, konkret und verbindlich vorgegeben werden muss, letztlich sind es aber auch die Träger der Projekte, die diese Standards in ihrer Praxis umsetzen. Hierfür müssen sie entsprechende Ressourcen und Kompetenzen entwickeln, um dazu auch in der Lage zu sein. Es wird also weiterhin wichtig sein, von der fachpolitischen Ebene über die Verwaltungsinstanzen bis hin zu den Projektträgern ein gemeinsames Verständnis zu vermitteln, wie die Querschnittsziele in den jeweiligen Projektfeldern fachlich umgesetzt werden können, um die Projekte bei der Umsetzung in der Praxis zu unterstützen und gleichzeitig der Grundausrichtung und den Zielstellungen des ESF Baden-Württemberg gerecht zu werden.

Mit der langen Tradition der professionellen Begleitung und Implementierung der Querschnittsziele und Querschnittsthemen im ESF hat das Land Baden-Württemberg wichtige Grundlagen – Konzepte, Instrumente und Erfahrungswerte – geschaffen, die die künftige Arbeit mit den Querschnittszielen mit einer hohen Qualität ermöglichen. Der Europäische Sozialfonds ist und bleibt ein wesentliches Innovationsinstrument der EU im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und er wird auch weiterhin bis in alle Regionen und Politikbereiche in Baden-Württemberg wirksam bleiben. Dies ist eine Chance, auch in den kommenden sieben Jahren die Praxis der Umsetzung der Querschnittsziele weiterzuentwickeln und dies als einen Lernprozess für alle professionellen Akteurinnen und Akteure der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu verfolgen.