

Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014–2020

Der **aktualisierte** Leitfaden

Berlin 2018

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Der rechtliche Rahmen im EU-Kontext und bundesweite Strategien	5
2.1	Der EU-Kontext	5
2.2	Einbettung der Querschnittsziele in bundesweite Strategien und Politikansätze.....	8
3	Ansätze zur Umsetzung der Querschnittsaufgaben im ESF	17
3.1	Doppelansatz zur Umsetzung der Querschnittsaufgaben	17
3.2	Kohärente Integration der Querschnittsaufgaben in den Programmzyklus	19
4	Beispiele der Förderperiode 2014–2020.....	22
5	Frequently Asked Questions – FAQ	47
	Anhang.....	49
	Literatur und Links.....	52

1 EINLEITUNG

Liebe Leser*innen,

vor Ihnen liegt der aktualisierte und umfangreich ergänzte Leitfaden „Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014–2020.“ Der Schwerpunkt dieser Neufassung liegt auf der Darstellung von praktischen Beispielen zur Planung und Umsetzung der drei Querschnittsziele Gleichstellung der Geschlechter – Antidiskriminierung – Ökologische Nachhaltigkeit – in ausgewählten ESF-Programmen.

Die erste Fassung des Leitfadens wurde im September 2015 veröffentlicht. Seitdem haben, sowohl auf der Ebene der Europäischen Union als auch auf Bundesebene, markante Veränderungen in den betreffenden Politikbereichen stattgefunden. Zudem konnten inzwischen zahlreiche Erfahrungen und Erkenntnisse gesammelt und dem Fachpublikum zur Verfügung gestellt werden.

Welche Kapitel im Leitfaden sind neu oder verändert, und welche Kapitel sind unverändert?

Im Kapitel 2 geht es um den **rechtlichen Rahmen der Querschnittsziele**, der im Wesentlichen durch die Verordnungen der Europäischen Kommission vorgegeben ist. Die Verordnungen und das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds (BMAS) haben nach wie vor Gültigkeit. Veränderungen sind in den jeweiligen Politikfeldern der Querschnittsziele sowohl auf EU-Ebene als auch im bundespolitischen Kontext vorzufinden. Das Kapitel 2.2 „Einbettung der Querschnittsziele in bundesweite Strategien und Politikansätze“ wurde deshalb aktualisiert.

Kapitel 3 – die **Ansätze zur Umsetzung der Querschnittsaufgaben** – bleibt unverändert Bestandteil des Leitfadens. Für viele Akteur*innen wirft die Anwendung der Doppelstrategie noch immer Fragen auf, deshalb ist dieses Kapitel nach wie vor von Bedeutung.

Kapitel 4 – Beispiele aus der Förderperiode 2007–2013 – wurde vollständig durch das Kapitel **Beispiele aus der Förderperiode 2014–2020** ersetzt. Die aktuellen Beiträge von ESF-Bundesprogrammen zeigen anschaulich, mit wie viel Kreativität die Umsetzung gelingen kann.

Die Planung und Umsetzung der drei Querschnittsziele im ESF ist in der aktuellen Förderperiode 2014–2020 an eine Vielzahl von Vorgaben gebunden. Sowohl die allgemeine Verordnung als auch die ESF-Verordnung beinhalten zahlreiche Paragraphen und Hinweise, in welcher Weise die Implementierung zu gestalten ist. Vielen Akteur*innen ist dabei nicht bekannt, dass gemäß der Zielsystematik der EU-Kohäsionspolitik, in die der Europäische Sozialfonds eingebunden ist, die Querschnittsziele einen besonderen Charakter besitzen:

Einerseits sind die drei Querschnittsziele bzw. Elemente von ihnen innerhalb der originären Zielhierarchie benannt und ausformuliert. Dies beginnt bei der Strategie Europa 2020 und deren Kernzielen, führt zu den Integrierten und Beschäftigungspolitischen Leitlinien und mündet in den für den ESF relevanten Verordnungen. (Siehe auch die Grafik im Anhang „Die EU-Zielhierarchie“.)

Andererseits existieren die Querschnittsziele flankierend und parallel zur primären Zielsystematik der Strategie Europa 2020 – eben als alle Bereiche und Ebenen umfassende Aufgabe.

In welcher Weise dieser Doppelansatz, bestehend aus direkten, spezifischen Beiträgen zu dem jeweiligen Politikbereich und darüber hinaus als integrierten und flankierenden Maßnahmen, funktioniert, ist Gegenstand dieser Publikation.

Der Leitfaden richtet sich an Akteur*innen, die in die Planung, Umsetzung und Begleitung von ESF-Bundesprogrammen involviert sind: Programmverantwortliche und Mitarbeitende in den jeweiligen Fachreferaten der beteiligten Bundesministerien, Mitarbeiter*innen der umsetzenden Stellen und der Projektträger und interessierte Kolleg*innen aus der Fachöffentlichkeit. ESF-Akteur*innen aus den Bundesländern und aus anderen Strukturfonds sind zur Lektüre dieser Publikation eingeladen, allerdings gelten in den Bundesländern und in den anderen Fonds andere Auslegungen der Querschnittsziele, so dass die hier aufgeführten Interpretationen nur einen inspirierenden Charakter haben können.

2 DER RECHTLICHE RAHMEN IM EU-KONTEXT UND BUNDESWEITE STRATEGIEN

2.1 DER EU-KONTEXT

Zur Erfassung der Inhalte und der Bedeutung der Querschnittsziele ist es notwendig, die für den ESF relevanten Grundlagendokumente zu beachten. Die für diesen Leitfaden wesentlichen Dokumente sind die

- ESIF-Verordnung (Europäische Struktur- und Investitionsfonds) auch allgemeine Verordnung genannt (Verordnung (EU) Nr. 1303/2013) und die
- ESF-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 1304/2013).

Auf der Basis dieser Verordnungen ist das Operationelle Programm (OP) des ESF-Bund erstellt worden, das speziell für Deutschland weitere Hinweise für das inhaltliche Verständnis der Querschnittsziele liefert. Das Operationelle Programm gliedert sich in Prioritätsachsen und Investitionsprioritäten, denen spezifische Ziele zugeordnet sind.

Die 26 ESF-Bundesprogramme, die durch die fünf beteiligten Bundesministerien umgesetzt werden, tragen jeweils zur Erfüllung der spezifischen Ziele bei. Die Querschnittsziele sind in unterschiedlicher Ausprägung in dieser Zielsystematik integriert.

Zusätzlich sind sie im Kapitel 11 des OP – als bereichsübergreifende Grundsätze – explizit beschrieben. Diese Darstellungsweise unterstreicht, dass die Inhalte der Querschnittsziele oftmals bereits in der Zielsystematik abgebildet sind bzw. dort adressiert werden.

Eine der wichtigsten Botschaften, die den Dokumenten entnommen werden kann, lautet, dass alle drei Querschnittsziele in allen ESF-Programmen Berücksichtigung finden müssen.

Zur Umsetzung der beiden Querschnittsziele Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Antidiskriminierung wird in der ESIF- und ESF-Verordnung ein **Doppelansatz** eingefordert. Das bedeutet, dass in den Programmen sowohl spezifische Maßnahmen, Aktivitäten oder direkte Beiträge zu den beiden genannten Querschnittszielen geleistet werden als auch ein allgemeiner, horizontaler Mainstreaming-Beitrag gefordert ist.

Spezifische Beiträge – oder auch positive Aktionen – sind zur Kompensation von bestehenden Diskriminierungen und Ungleichheiten oder Umweltproblemen vorgesehen. Sie heben sich also von den (allgemeineren) Aktivitäten im Rahmen des Mainstreamings ab. Die Verordnungen geben wie folgt über den Doppelansatz Auskunft:

Für das Querschnittsziel **Gleichstellung der Geschlechter**:

- ist für die gesamte Umsetzung des ESF und der anderen ESI-Fonds das Prinzip des Gender Mainstreamings anzuwenden (vgl. Art. 7 der ESIF-VO und Art. 7 der ESF-VO);
- sind gleichzeitig spezifische gleichstellungsspezifische Maßnahmen gefordert (vgl. Art. 7 ESF-VO). Dies drückt sich ebenfalls im Schwerpunkt des Operationellen Programms des Bundes-ESF (Investitionspriorität) „Gleichstellung von Frauen und Männern“ aus, in dem unterschiedliche ESF-Programme verschiedene Gleichstellungsziele direkt adressieren.

Für das Querschnittsziel **Antidiskriminierung**

- wird zwar kein eigener Mainstreaming-Begriff verwendet, aus Art. 7 ESIF-VO und Art. 8 ESF-VO wird aber deutlich, dass in allen ESI-Fonds eine durchgängige Berücksichtigung eines Antidiskriminierungsprinzips eingefordert wird;
- wurde ebenfalls eine Investitionspriorität mit dem Namen „Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung und Förderung der Chancengleichheit“ geschaffen, die spezifische Beiträge zum Abbau von Benachteiligungen im Arbeitsleben und in der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zur Überwindung von sozialer Ausgrenzung ermöglicht.

Für das Querschnittsziel **Ökologische Nachhaltigkeit**

- wird gefordert, dass die Ziele der ESI-Fonds gemäß dem Prinzip der nachhaltigen Entwicklung und der Förderung des Ziels der Erhaltung, des Schutzes der Umwelt und der Verbesserung ihrer Qualität verfolgt werden (vgl. Art. 8 ESIF-VO);
- wird erklärt, dass der ESF bei Maßnahmen zur Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung den Umstieg auf eine CO²-arme, dem Klimawandel standhaltende, ressourceneffiziente und umweltverträgliche Wirtschaft unterstützen soll (vgl. Art. 3 Abs. 2 ESF-VO).
- Ein dezidierter Doppelansatz wird für das Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit zwar nicht in den Verordnungstexten, aber auf Ebene des Bundes-OP angelegt.

Für das Querschnittsziel **Gleichstellung der Geschlechter** werden in den Verordnungen zudem klare Ziele genannt. So sollen die ESI-Fonds allgemein und der ESF im Besonderen daran mitwirken, eine dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erreichen, das berufliche Fortkommen von Frauen zu stärken, gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation und von Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung beizutragen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zu fördern.

Die Verordnungen machen deutlich, dass das Querschnittsziel **Antidiskriminierung** drei große Dimensionen umfasst. Zum ersten sind alle Mitgliedsstaaten verpflichtet, Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu ergreifen. Zum zweiten sollen Maßnahmen zur Überwindung von durch soziale Ausgrenzung und Armut betroffenen Bevölkerungsgruppen gefördert werden, um ihnen eine bessere gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Und zum dritten muss die Umsetzung der ESI-Fonds im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention stehen.

Für das Querschnittsziel **Ökologische Nachhaltigkeit** findet sich kein eigener Artikel in der ESF-Verordnung. Aus den Erwägungsgründen für die Verordnung und der ESIF-Verordnung geht jedoch hervor, dass der ESF daran mitwirken soll, den aus der Perspektive der Ökologischen Nachhaltigkeit notwendigen Wandel des Arbeitsmarktes und der Bildung in Richtung grüne Kompetenzen für Green Jobs zu bewältigen. Hierzu gehören Berufe mit Bezug zur Energieeffizienz, der erneuerbaren Energien und des nachhaltigen Verkehrs.

Im **Operationellen Programm des Bundes für den ESF** wurden die genannten Vorgaben der Verordnungen aufgenommen, und es wurde zusätzlich, basierend auf den im Folgenden genannten Dokumenten, ausgeführt, wie die Umsetzung der Querschnittsziele erfolgen soll:

- die Sozioökonomische Analyse,
- die Nationalen Reformprogramme (NRP) der Jahre 2011, 2012 und 2013,
- die Beschäftigungspolitischen Leitlinien,
- die länderspezifischen Empfehlungen des Rates der Jahre 2011, 2012 und 2013 an Deutschland,
- das Positionspapier der Europäischen Kommission für Deutschland,
- die Partnerschaftsvereinbarung,
- die Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission und
- den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter des Rates sowie auf nationale und regionale Strategien.

Die Investitionspriorität (IP) **Gleichstellung von Frauen und Männern** innerhalb der **Prioritätsachse A** Beschäftigung und Mobilität bildet auf der Ebene des OP den spezifischen Ansatz der Doppelstrategie ab. In dieser IP werden die gleichstellungspolitischen Ziele des Bundes-ESF direkt adressiert (vgl. OP, S. 21: Kriterien zur Auswahl der IP, sowie die Grafik zur Zielhierarchie Strategie EU 2020 im Anhang). Parallel dazu werden im gesamten OP entweder Bezüge zu Frauen oder Männern als spezifischer Zielgruppe oder zu gleichstellungspolitischen Themen bzw. Zielen hergestellt.

Die Querschnittsaufgabe **Antidiskriminierung** erhält durch die sichtbare inhaltliche Verbindung mit der **Prioritätsachse B** Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung einen besonderen Stellenwert. Hier werden direkt und indirekt Zielgruppen adressiert, die mit den personenbezogenen Merkmalen der Antidiskriminierungsgesetzgebung verbunden sind. Die häufige Nennung von Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund verdeutlicht die Notwendigkeit, auch hinsichtlich des Migrationshintergrunds noch einmal besonders auf die Kategorie Geschlecht einzugehen und verdeutlicht, dass Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in allen personenbezogenen Vorhaben explizit oder implizit adressiert werden. Aufgrund der bestehenden vielfältigen nationalen Aktivitäten ist ein Förderschwerpunkt für Ältere nicht vorgesehen. Sie sollen aber in allen Prioritätsachsen berücksichtigt werden. Es wird somit eine Art Mainstreaming-Ansatz für Ältere dargestellt (OP, S. 4f.). Spezifisch erwähnt wird zusätzlich die Zielgruppe der Flüchtlinge und Asylbewerber/innen.

Der spezifische Beitrag für das Querschnittsziel **Ökologische Nachhaltigkeit** wird auf OP-Ebene mit dem Programm „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördert. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf“ (BMU) abgebildet. Dieses Programm ist der **Prioritätsachse C** zugeordnet, durch die wesentlich die Systeme der beruflichen und allgemeinen Bildung adressiert werden. Unabhängig davon zielt das OP auf ein Mainstreaming der Ökologischen Nachhaltigkeit auf Programm- und Projektebene, um im Kontext von Ressourcenschonung einen Beitrag zu CO²-Reduzierung zu leisten. Der Fokus wird auf Umweltbildung, berufliche Qualifizierung für Bereiche der Green Economy, insbesondere auf die Vermittlung von Kompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf sowie zur energetischen Gebäudesanierung, auf die Verankerung von Nachhaltigkeitszielen in Businessplänen und die Förderung umweltorientierter Unternehmen und Existenzgründungen gelegt.

2.2 EINBETTUNG DER QUERSCHNITTSGZIELE IN BUNDESWEITE STRATEGIEN UND POLITIKANSÄTZE

Einbettung Nationaler Rahmen Gleichstellung

In Deutschland gibt es ein Fundament aus gleichstellungspolitischen Gesetzen, die auch durch internationale Kontexte¹ und den Besitzstand der Europäischen Union abgeleitet und auf nationaler Ebene initiiert wurden. Die Gleichstellungspolitik basiert rechtlich auf dem Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes, der besagt:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Diese Formulierung sollte auch als Affirmation verstanden werden, denn u. a. der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung² enthält zahlreiche Befunde, wonach Frauen und Männer in vielen gesellschaftlichen Bereichen (noch) nicht gleichgestellt sind (2011).³ Diesem ersten Bericht der Bundesregierung kommt auch deshalb eine besondere Bedeutung zu, weil darin erstmals das Leitbild der Lebensverlaufsperspektive umfassend in die Gleichstellungspolitik eingeführt wurde.

Am 21.06.2017 verabschiedete das Bundeskabinett den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung⁴. Darin liegt der Fokus auf der Gestaltung der Sorgearbeit in Verknüpfung mit der Lebensverlaufsperspektive; das Ziel ist, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit ausüben können. Zudem sollen strukturelle Diskriminierungen und Fehlanreize in Erwerbs- und Sorgearbeit abgebaut werden.

Diese beiden Berichte sind von besonderer Relevanz, weil sie gleichstellungspolitisch wirksame Gesetze und Initiativen in einzelnen wichtigen Politikbereichen in einen kohärenten Rahmen einbinden, an dem sich die politische Willensbildung orientieren kann. Im Koalitionsvertrag der Regierungskoalition (2018) ist als nächster Schritt vorgesehen, noch in dieser Legislaturperiode eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie zu entwickeln.⁵ Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung, die gemäß § 2 Gleichstellung von Frauen und Männern besagt:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming).“⁶

¹ vgl. CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) – Internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen zu Frauenrechten: <https://www.frauenrechtskonvention.de/>

² „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ (S. 239) (2011): <https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>

³ vgl. hierzu auch: Die Studie „Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland“ (hg. v. BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dauerhaft-ungleich/113476>)

⁴ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>

⁵ „Wir wollen noch vorhandene strukturelle Hemmnisse abbauen und werden dazu eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie entwickeln und mit einem Aktionsplan umsetzen.“ S. 24, Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/koalitionsvertrag-vom-14-maerz-2018-975210>.

⁶ http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_21072009_O11313012.htm

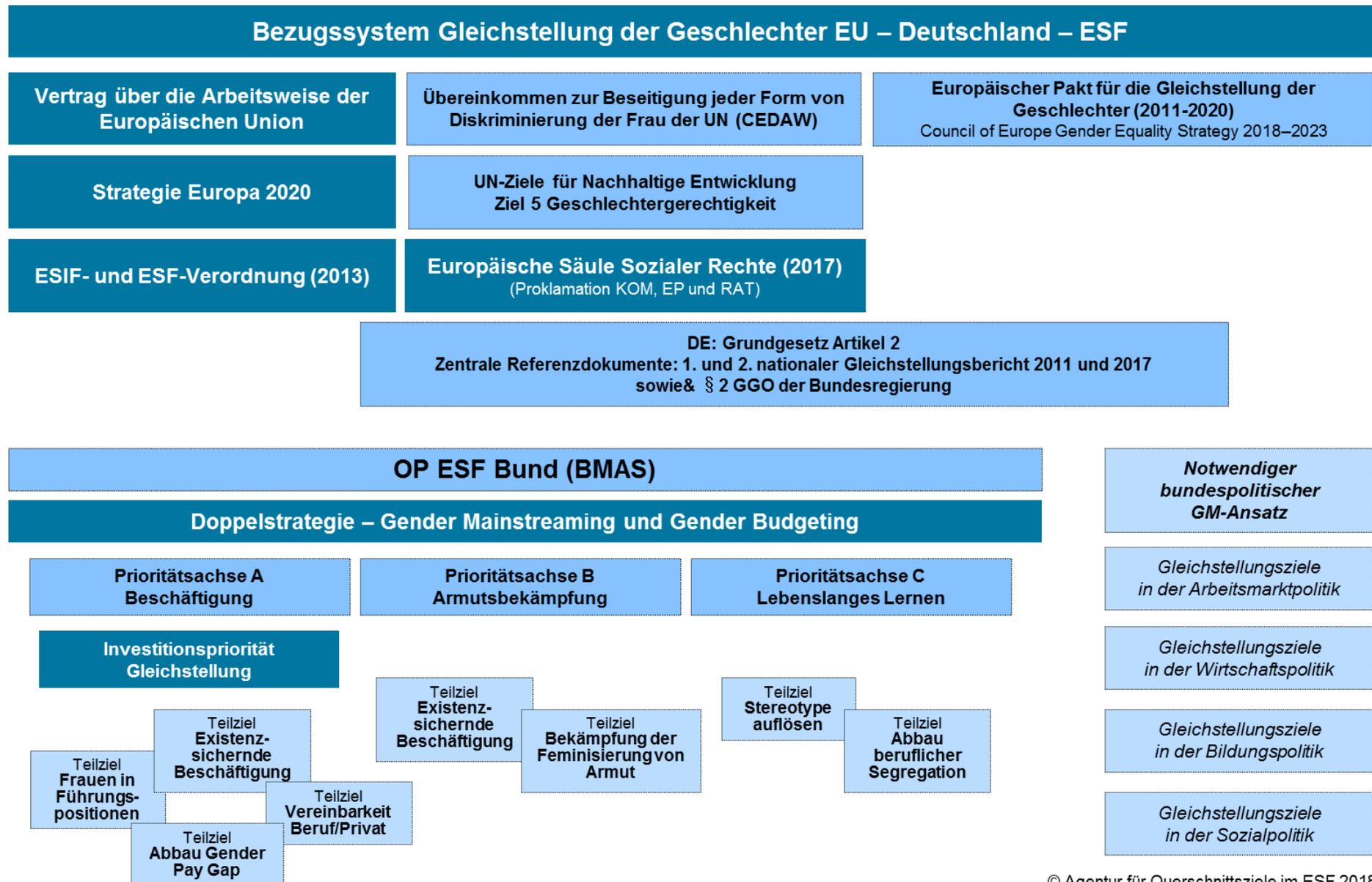
Aus der Perspektive des Europäischen Sozialfonds ist zu betonen, dass beide Kontexte – der EU-weite und der nationale – für den Erfolg gleichstellungspolitischer Interventionen bedeutsam sind. Im Jahr 2015 lief die damalige EU-Gleichstellungsstrategie aus. Der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter des RATES wird im Jahr 2020 auslaufen. Aktuell (2018) sind innerhalb der ESF-Interventionen zentrale Ziele wie die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und die existenzsichernde Beschäftigung⁷ innerhalb eines Konzeptes der Lebensverlaufsperspektive in den Fokus zu gerückt: Diese beinhalten weitere Ziele, wie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten, und wirken aufgrund ihres umfassenden Ansatzes einer Fragmentierung der Gleichstellungspolitik entgegen.

Für die Ausrichtung des **Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern** im Bundes-ESF sind also sowohl die EU-Gleichstellungsziele (vermittelt über den Pakt zur Gleichstellung der Geschlechter und das Operationelle Programm des Bundes-ESF) als auch die bundesweiten, in der Regel über das BMFSFJ initiierten Themen, Studien, Veröffentlichungen und politischen Initiativen von zentraler Bedeutung.

Die folgende Grafik „Bezugssystem Gleichstellung der Geschlechter EU – Deutschland – ESF“ (Abb. 1) setzt die hier skizzierten (rechtlichen) Dokumente und Ziele miteinander ins Verhältnis und soll eine Orientierungshilfe bieten. Die Grafik hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern enthält Hinweise, welche Einflüsse bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF ineinandergreifen und wirken (können). Die in der Grafik genannten Teilziele sind dem Operationellen Programm sowie der ESF-Verordnung entnommen.

⁷ vgl. Operationelles Programm des Bundes in der Förderperiode 2014–2020, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013

Abb. 1: Bezugssystem Gleichstellung der Geschlechter EU – Deutschland – ESF



Einbettung Nationaler Rahmen Antidiskriminierung

Die drei genannten Dimensionen des Querschnittsziels Antidiskriminierung sind nicht trennscharf voneinander abzugrenzen. Verschiedene Teilbereiche stehen teils verbunden, teils unverbunden nebeneinander.

Die Dimension der umfassenden Berücksichtigung von Antidiskriminierungsgrundsätzen umfasst zum einen den juristischen Aspekt, der in Deutschland über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und eine Vielzahl von einzelnen Diskriminierungsverboten auf allen Rechtsebenen verankert ist. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat hierzu Anfang 2015 in einem „Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz“ eine gute Übersicht zur Verfügung gestellt.

Zum anderen umfasst sie aber auch die gesellschaftliche Auseinandersetzung und das proaktive Handeln zur Überwindung der Schlechterstellung aufgrund der im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Im zweiten gemeinsamen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages aus dem Jahr 2013 wird eine Bestandsaufnahme für die Themenfelder Arbeit und Bildung vorgenommen. Im dritten gemeinsamen Bericht aus dem Jahr 2017 wird auf Diskriminierungsrisiken und -schutz in der öffentlichen Arbeitsvermittlung eingegangen.

Für das allgemeinbildende Schulsystem werden hier vor allem Selektionseffekte und daraus resultierende schlechtere Schulabschlussquoten, insbesondere aufgrund der sozialen Herkunft, ein mangelnder Umgang mit Diversität und wenig Sensibilität zum Auffangen von persönlichen Diskriminierungserfahrungen als Problemfelder geschildert. Außerdem werden Rollenbilder und -erwartungen durch die Schule stark mitgeprägt. Beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit werden sowohl strukturelle Bildungsbenachteiligungen als auch Normvorstellungen wirksam. Vorstellungen über normgerechte Arbeitnehmer*innen bzw. Auszubildende führen zu Ausgrenzungen.

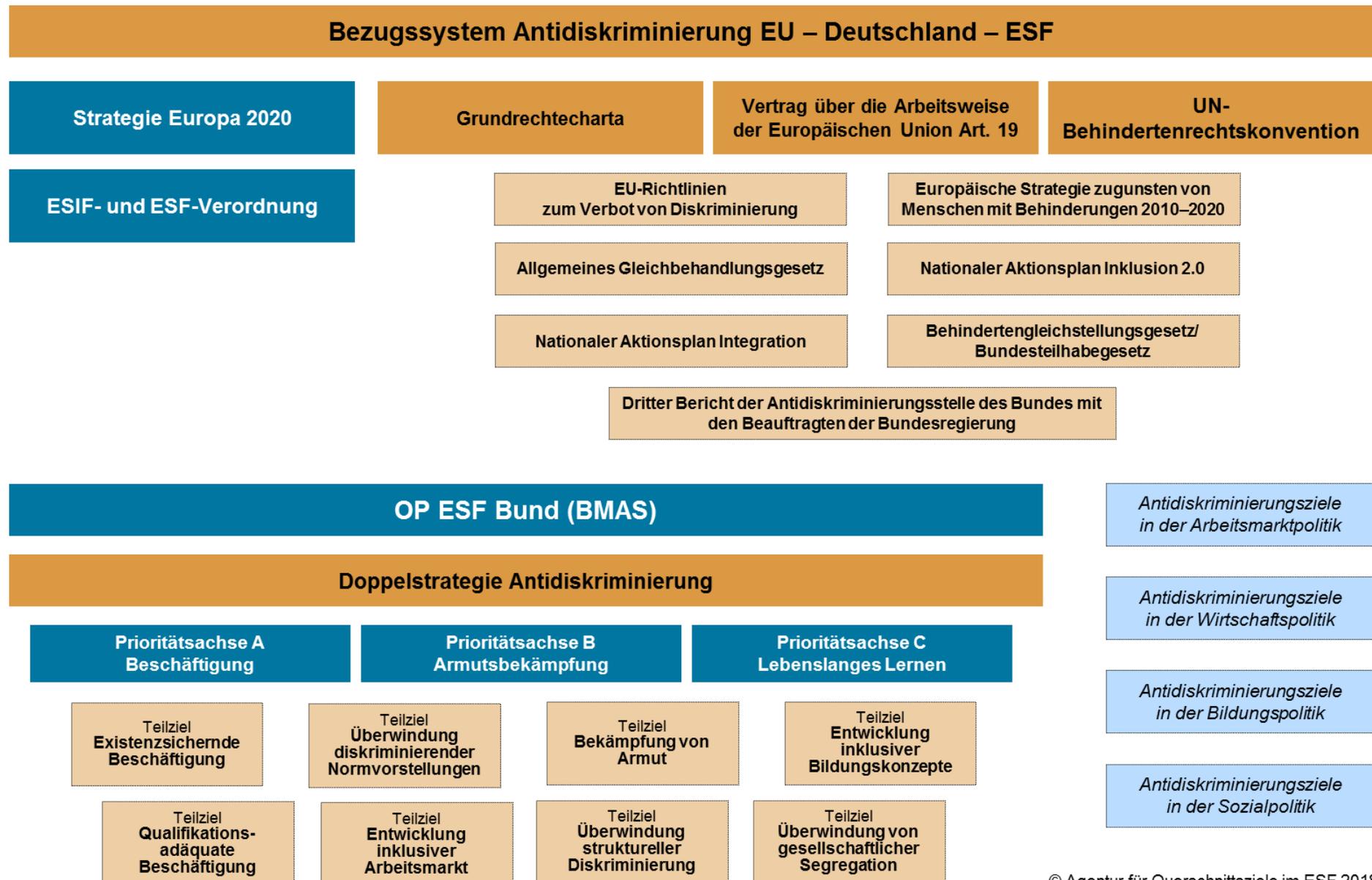
Die zweite Dimension des Querschnittsziels Antidiskriminierung ist in Deutschland im Kontext der Diskussion über Armut, soziale Teilhabe, Zuwanderung und Folgen der demographischen Entwicklung zu sehen. Wichtige Rahmendokumente der Bundesregierung sind hier der Nationale Aktionsplan Integration aus dem Jahr 2012, die Demographiestrategie (2012) und die Armuts- und Reichtumsberichterstattung (letzter Bericht 2017).

Die dritte Dimension spiegelt sich in der Inklusionsdebatte wider. Es geht um die in Deutschland 2009 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen als Menschenrecht definiert. In dieser Konvention werden viele Anforderungen formuliert, die auch für den ESF relevant sind, wie z. B. die Barrierefreiheit, das Recht auf inklusive Bildung und die Forderung nach einem inklusiven ersten Arbeitsmarkt. Sowohl der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-BRK (NAP 2.0 2016) als auch der Umsetzungsbericht sowie der Parallelbericht der Monitoringstelle zur Umsetzung der UN-BRK sind wichtige Referenzdokumente. Diese zeigen, dass die Auseinandersetzung über die Umsetzung der UN-BRK auch für die Umsetzung des ESF an Bedeutung gewinnen wird.

Die Grafik „Bezugssystem Antidiskriminierung EU – Deutschland – ESF“ (Abbildung 2) setzt wie schon beim Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter die hier skizzierten rechtlichen Dokumente und Strategien miteinander ins Verhältnis und soll eine Orientierungshilfe bieten. Wiederum gilt, dass die Grafik keinen Anspruch auf Vollständigkeit hat, sondern

Hinweise enthält, welche Einflüsse bei der Umsetzung des Querschnittsziels Antidiskriminierung ineinander wirken (können). Die erwähnten Teilziele unterhalb der Prioritätsachsen stellen fachliche Teilziele dar, die verfolgt werden müssen, um die im OP angelegten Dimensionen des Querschnittsziels mit Leben zu erfüllen.

Abb. 2: Bezugssystem Antidiskriminierung EU – Deutschland – ESF



Einbettung Nationaler Rahmen Ökologische Nachhaltigkeit

Ökologische Nachhaltigkeit ist ein Teil des Konzeptes der Nachhaltigen Entwicklung. Nachhaltige Entwicklung beschreibt eine sozial gerechte, wirtschaftlich leistungsfähige und ökologisch verträgliche Entwicklung. In diesem Drei-Säulen-Modell gelten die Dimensionen als gleichwertig und sind in ihren Wechselwirkungen anzuerkennen.

Der wirtschaftlichen Entwicklung sind jedoch planetare Grenzen gesetzt: Sie ist ohne intakte Umwelt nicht realisierbar. Natürliche Ressourcen sind begrenzt, und eine ökologisch nachhaltige Lebens- und Arbeitsweise bedeutet, mit ihnen so zu haushalten, dass für heutige und zukünftige Generationen lebenswerte Bedingungen erhalten bleiben. Auch für ein sozialverträgliches Wachstum bilden die ökologischen Bedingungen den Rahmen. Soziale Dimensionen wie Armut oder Gerechtigkeit sind eng mit Klimawandel, Luftverschmutzung, Ressourcenverknappung oder dem Verlust der biologischen Vielfalt verbunden und stellen globale gesellschaftliche Herausforderungen dar, die alle Lebensbereiche betreffen und einen unmittelbaren Handlungsbedarf nach sich ziehen. Die Frage nach den ökologischen Auswirkungen des Handelns muss heute in allen Lebensbereichen und Politikfeldern gestellt werden, so auch im ESF.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurde im Jahr 2015 die Agenda 2030 mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) von den Vereinten Nationen veröffentlicht. In Deutschland wurden die 17 Nachhaltigkeitsziele in die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie (2017) integriert. Der Indikatorenbericht zur Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Entwicklung zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ab und wird alle zwei Jahre durch das Statistische Bundesamt veröffentlicht.

In der deutschen Politik ist Nachhaltigkeit fest verankert und soll als Leitbild das Handeln, die Investitionen sowie Entwicklung und Wachstum prägen. Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind auf zentralen politischen Ebenen platziert und werden von Gremien und Ausschüssen flankiert. Die Bundesregierung verpflichtet sich mit einer Vielzahl von gesetzlichen Bestimmungen und umweltpolitischen Strategien zur Umsetzung ökologischer Aspekte der Nachhaltigkeit. Nachhaltige Entwicklung umfasst sämtliche Politikbereiche und wird bspw. durch politische Strategien, z. B. in den Bereichen Energie- und Klimapolitik, Forschung und Entwicklung, und durch Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln, wie die Nutzung erneuerbarer Energien oder nachhaltige Beschaffung (siehe Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit⁸) flankiert. Für den (Berufs-)Bildungsbereich sind z. B. die Prinzipien der Bildung für nachhaltige Entwicklung, BNE,⁹ maßgebend. Dieses Konzept entstammt der UN-Weltdekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005–2014) und hat zum Ziel, Kriterien und Standards der nachhaltigen Entwicklung in allen Bereichen der Bildung zu verankern. Der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms BNE läuft noch bis zum Jahr 2019.

⁸ http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2015/03/2015-03-30-massnahmenprogramm-nachhaltigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3

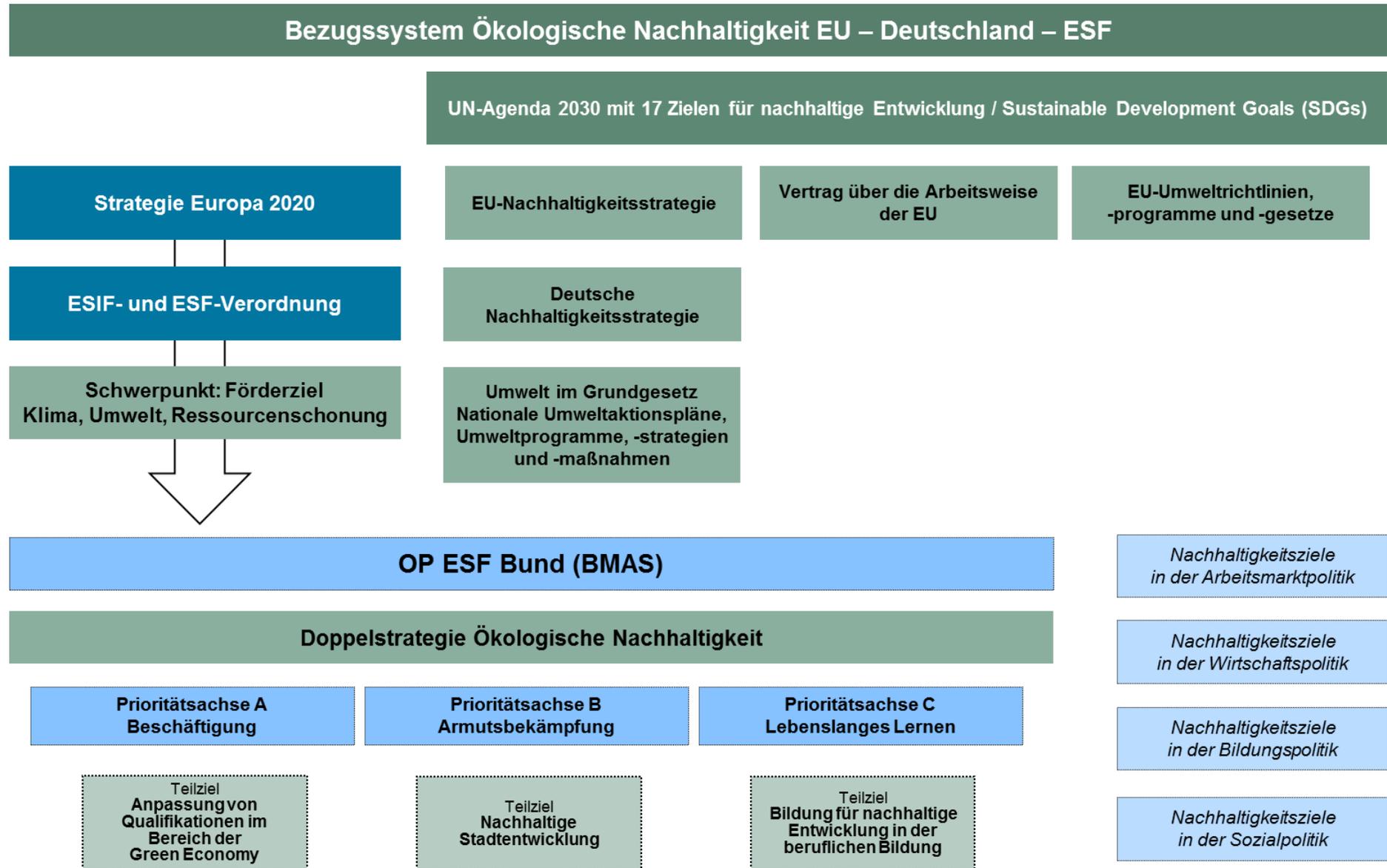
⁹ vgl. <http://www.bne-portal.de/was-ist-bne/grundlagen/>

Die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) überträgt die Ansätze der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) auf den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Um hier gleich vorweg einer möglichen Verwirrung entgegen zu treten, sei gesagt, dass es sich bei BBNE um ein übergreifendes Konzept handelt. Das im ESF-Bund umgesetzte Programm „*Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf*“ ist nicht gleichbedeutend mit dem übergreifenden Konzept.

Die folgende Grafik „Bezugssystem Ökologische Nachhaltigkeit EU – Deutschland – ESF“ (Abbildung 3) verdeutlicht den Rahmen, in dem Nachhaltigkeit verankert ist. In der Abbildung sind die relevanten Strategien und Bezüge, die für die Umsetzung des Querschnittsziels Ökologische Nachhaltigkeit im ESF von Bedeutung sind, reduziert, vereinfacht und übersichtlich angeordnet. Das unterhalb der Prioritätsachse C aufgeführte Teilziel bezieht sich hier explizit auf das Konzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung, das zudem im ESF Bestandteil eines Programms ist.

Abb. 3: Bezugssystem Ökologische Nachhaltigkeit EU – Deutschland – ESF



3 ANSÄTZE ZUR UMSETZUNG DER QUERSCHNITTSAUFGABEN IM ESF

Wie in Kapitel 2 dargelegt, hat der Doppelansatz in der im Jahr 2014 begonnenen ESF-Förderperiode an Bedeutung gewonnen. Er wird in Bezug auf das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter eindeutiger, konkreter und verpflichtender formuliert als in den vorherigen Förderperioden und zudem ebenso für die Umsetzung der Querschnittsaufgaben Antidiskriminierung und Ökologische Nachhaltigkeit verlangt.

3.1 DOPPELANSATZ ZUR UMSETZUNG DER QUERSCHNITTSAUFGABEN

Warum aber ein doppelter Ansatz? Ein kurzer Rückblick auf die Fördergeschichte des ESF zeigt, dass mit sehr unterschiedlichen Strategien versucht wurde, die Diskriminierung von Frauen, z. B. auf dem Arbeitsmarkt, zu beseitigen. In früheren Förderperioden des ESF wurde eine Vielzahl an spezifischen Frauenförderprogrammen initiiert und umgesetzt. Evaluationen und andere Untersuchungen zeigten jedoch, dass diese Förderprogramme für Frauen geringe Wirkungen erzielten, zumal sie in der Regel finanziell gering ausgestattet waren. Währenddessen wurde über die – vermeintlich – geschlechts- und gleichstellungsneutralen Programme die diskriminierende Ausgangslage fortgeschrieben und verstärkt. Die Quintessenz dieser Analysen war, dass es einer zweigleisigen Strategie bedarf, um strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen und gleichstellungspolitische Verbesserungen zu erzielen. Parallel dazu fand Ende der 1980er' und am Beginn der 1990er' Jahre, ausgehend von der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking und von Erfahrungen aus der Entwicklungszusammenarbeit, die Strategie des Gender Mainstreaming Eingang in den Amsterdamer Vertrag der Europäischen Union. Seitdem wurde auf den verschiedenen Ebenen durch unterschiedliche EU-Instanzen und EU-weite Institutionen die Implementierung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESIF) vorangetrieben.

Für die **Gleichstellung der Geschlechter** im ESF wird der Doppelansatz zum einen durch spezifische Aktionen innerhalb der Investitionspriorität (IP) Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben¹⁰ umgesetzt, die in der Prioritätsachse A „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ verortet ist. Der integrative Ansatz der gleichstellungspolitischen Doppelstrategie soll gemäß OP in allen anderen Prioritätsachsen, Investitionsprioritäten bzw. ESF-Programmen implementiert und verstärkt werden. Strategische Bedeutung für die Umsetzung des Gender Mainstreaming in den Programmen haben in diesem Zusammenhang die im OP formulierten und aus der EU-Gleichstellungsstrategie und dem EU-Pakt zur Gleichstellung abgeleiteten Ziele (vgl. Kap. 2). Der Doppelansatz zur Gleichstellung der Geschlechter wird im Bundes-ESF durch die **Gender Budgeting-Strategie** unterstützt, zu

¹⁰ In der Investitionspriorität finden sich die gleichstellungsorientierten Schwerpunkte der qualitativen Verbesserung der Vereinbarkeit, der Erhöhung der Erwerbstätigkeit, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund und solchen aus der sog. Stillen Reserve sowie der Ausweitung des Arbeitsvolumens von teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen.

deren Umsetzung in allen teilnahmebezogenen Programmen programmspezifische Zielwerte festgelegt werden.

Für das Querschnittsziel **Antidiskriminierung** sind in den vergangenen 15 Jahren ähnliche Konzepte entwickelt worden. So sind z. B. inzwischen die Begriffe Cultural Mainstreaming – in Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft – und Diversity Mainstreaming geläufig. Antidiskriminierung bedeutet zu allererst, dass Programme einen diskriminierungsfreien Zugang zur Teilnahme gewährleisten. Eine Ausgrenzung aufgrund der Diskriminierungsmerkmale muss somit verhindert werden. Im weiteren Verlauf einer Teilnahme muss dann sichergestellt werden, dass eine erfolgreiche Inanspruchnahme der ESF-Förderung gewährleistet ist. Die Chancengleichheit soll also nicht nur den bloßen Zugang zur Teilnahme an einer Förderung ermöglichen, sondern wird als Orientierung durch den gesamten Verlauf einer Maßnahme/eines Projekts handlungsleitend. Hierzu gehört z. B. die Barrierefreiheit bzw. die Umsetzung inklusiver Konzepte für Menschen mit Behinderungen. Genauso sollte bei der Programmgestaltung darauf geachtet werden, dass diskriminierende Strukturen nicht reproduziert werden, z. B. dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht verstärkt in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden, die nicht ihrer Ausbildung entsprechen. Ein weiterer Aspekt eines Antidiskriminierungsmainstreamings ist die Sicherstellung, dass alle Menschen, die durch einen Programmpurpose angesprochen werden sollen, auch von diesem erfahren und so die reale Möglichkeit erhalten, teilzunehmen. Bei der Gründungsförderung wäre bspw. auch daran zu denken, Migrant*innenorganisationen über entsprechende Förderprogramme zu informieren und zudem Sprachbarrieren zu beseitigen.

Zudem geht es um die spezifische Förderung von Menschen, die aufgrund von Diskriminierungen in Bildung und Arbeit schlechter gestellt sind. Einige ESF-Programme und Handlungsschwerpunkte von Programmen weisen einen solchen spezifischen Beitrag zu diesem Querschnittsziel auf, z. B. „Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes (IQ)“ oder „Integration von Asylbewerber/innen und Flüchtlingen (IvAF)“. Als wesentliche Zielgruppen einer spezifischen Förderung im Rahmen der Querschnittsaufgabe Antidiskriminierung werden im OP Frauen und Männer mit Migrationshintergrund und mit Behinderungen genannt. Beim Diskriminierungsmerkmal Alter wird im OP des ESF-Bund hingegen stärker auf die Ebene des Mainstreamings verwiesen.

Für die **Ökologische Nachhaltigkeit** lässt sich v. a. das schon erwähnte ESF-Programm BBNE in der IP „Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung“ identifizieren, das einen spezifischen Beitrag zum Querschnittsziel leisten soll. Hier werden Inhalte der Ökologischen Nachhaltigkeit über Bildung und Qualifizierung adressiert. Auch hier besteht aber der Anspruch, für alle Programme einen Mainstreaming-Ansatz umzusetzen. Für die Entwicklung eines Doppelansatzes dient z. B. das Konzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) als Referenz. Um das Querschnittsziel umzusetzen, gilt es einerseits zu fragen, welche spezifischen Aktionen in den einzelnen Programmen möglich sind, und andererseits, welche ökologischen Folgen mit den jeweiligen Programmen verbunden sind. Aspekte der Ressourcennutzung finden somit verstärkt Beachtung.

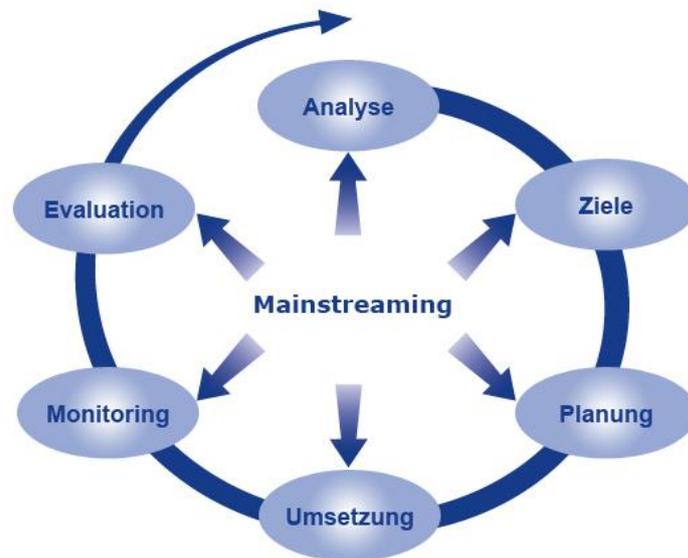
3.2 KOHÄRENTE INTEGRATION DER QUERSCHNITTS- AUFGABEN IN DEN PROGRAMMZYKLUS

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Querschnittsziele im ESF ist aber nicht nur der Doppelansatz von Bedeutung, sondern ebenso eine kohärente und konsistente Operationalisierung von Verfahrensschritten in der Umsetzung. Das bedeutet zum einen, dass auf den verschiedenen Ebenen (Verordnungen, OP, Programme) verbindliche Vorgaben für die jeweils folgende Ebene gemacht und die Ziele und Anforderungen für die Querschnittsaufgaben festgelegt werden. Zum anderen darf die Integration der Querschnittsaufgaben nicht punktuell und beliebig erfolgen, sondern sie muss durchgängig und konsistent – von der Analyse über die Zielsetzungen, die Umsetzung und das Monitoring bis hin zur Evaluation – geplant und durchdekliniert werden (vgl. Abb. 4). Die Anforderungen oder Ergebnisse des jeweils zuvor erfolgten Schrittes müssen dann im nächsten Schritt auch wieder aufgegriffen werden. In der Praxis gerät gerade diese fortlaufende Kontrolle häufig in Vergessenheit. Die Erfahrungen mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen der vergangenen Förderperiode haben bspw. gezeigt, dass zwar teilweise eine Gender-Analyse durchgeführt wurde, daraus aber keine Ziele und entsprechende Anforderungen an die Projektumsetzung abgeleitet wurden. Ziele wurden häufig in Form von Teilnahmequoten definiert, die jedoch nicht auf einer entsprechenden Analyse und fast nie auf der Analyse der Ursachen von Geschlechterungleichheiten basierten. Gleiches gilt auch für Antidiskriminierungsansätze. Häufig wird zwar ein Befund von Ungleichheit aufgegriffen, die dahinter verborgenen diskriminierenden Mechanismen werden jedoch bei der Zielformulierung außer Acht gelassen. Für die Ökologische Nachhaltigkeit geht es an vielen Stellen erst einmal darum, ihre Bedeutung und Relevanz in die Analyse einzubeziehen.

Die Arbeit mit dem ESF-Programmzyklus dient auch dazu, die häufig sehr allgemein gehaltenen Anforderungen zur Umsetzung der Querschnittsziele zu konkretisieren und in handhabbare Arbeitsaufgaben zu übersetzen.

Detaillierte Erläuterungen zur Integration der Querschnittsaufgaben in die einzelnen Schritte des ESF-Programmzyklus¹¹ am Beispiel der Gender Mainstreaming-Strategie wurden in den letzten Förderperioden erarbeitet. Für die anderen zwei Querschnittsziele wird im Folgenden anhand der ersten beiden Zyklusschritte beispielhaft beschrieben, was diese für die Umsetzung der Programme bedeuten.

¹¹ Sie finden sie unter http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_Einstieg/gm_gesamt.pdf, ebenfalls in dem für die ESF-Programmperiode 2000–2006 entwickelten Leitfaden zu Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds, der für jeden der Verfahrensschritte Impuls- und Kontrollfragen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie Möglichkeiten der Ergebnissicherung enthält: [Leitfaden Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds](#) sowie in der Abschlusspublikation der Agentur für Gleichstellung im ESF: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/abschlusspublikation_agentur_gleichstellung_esf.pdf.

Abb. 4: Mainstreaming von Querschnittszielen im ESF Programmzyklus

© Agentur für Querschnittsziele im ESF 2015

Bei der Integration der Querschnittsperspektive **Antidiskriminierung** in den Zyklusschritt **Analyse** geht es zunächst darum, zu identifizieren, welche Diskriminierungsbefunde im jeweiligen Themenfeld und in Bezug auf die Zielgruppe/n eines Programmes oder Projektes vorliegen. Hierbei ist nach unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung zu unterscheiden. Strukturelle Diskriminierungen lassen sich unter mittelbarer Diskriminierung subsumieren. Es muss in den jeweiligen Fachpolitiken der Programme danach gefragt werden, ob und wenn ja welche Diskriminierungsbefunde vorliegen. Für den Fall, dass sich ungleiche Chancen aufgrund eines der verschiedenen Diskriminierungsmerkmale identifizieren lassen, muss in einem zweiten Schritt nach den Ursachen gefragt werden. Denn nur wenn die Ursachen und damit die tatsächlichen Diskriminierungsmechanismen bekannt sind, lassen sich diese in den nächsten Zyklusschritten aufgreifen. Als Beispiel kann genannt werden, dass bei Programmen, die eine Förderung von Langzeitarbeitslosen zum Ziel haben, analysiert werden muss, welche Personengruppen besonders stark betroffen sind und ob die verschiedenen Personengruppen in früheren oder ähnlich gelagerten Programmen Zugang zur Förderung hatten bzw. ob sie diese mit dem gleichen Erfolg absolviert haben wie andere Teilnehmende. Ein mögliches Ergebnis könnte sein, dass Menschen mit Behinderungen, die auf dem Arbeitsmarkt schlechter gestellt sind, kaum an diesen Programmen partizipieren, obwohl sie prinzipiell als Zielgruppe infrage kommen. Die Problematik muss zunächst in zwei Unterfragestellungen unterteilt werden: Zunächst stellt sich die Frage nach den Gründen für die Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt; weiter stellt sich die Frage, warum sie in vorausgegangenen oder ähnlich gelagerten Programmen nicht oder kaum vertreten waren. Je nach Antwort auf die Fragen, müssten in einem zweiten Schritt Ziele entwickelt werden, wie die jeweiligen ESF-Programme dieses Thema aufgreifen können. Hierzu gehört bspw. der konzeptionell verankerte Zugang aller langzeiterwerbslosen Menschen unter Einbeziehung der Antidiskriminierungsmerkmale; an Träger sollten gezielte Informationen herausgegeben werden – in diesem konkreten Beispiel, dass Menschen mit Behinderungen, die zur Zielgruppe des Programms gehören, einen gleichberechtigten Zugang haben; die Konkretisierung der Ziele sollte anhand von Zielwerten oder Quoten vorgenommen werden, und programmspezifisch

eingesetzte Informationen und Medien sollten daraufhin kritisch überprüft werden. Ob zusätzlich eine spezifische Förderung sinnvoll und notwendig ist, richtet sich erstens nach den Analysen der Ausgangslage und zweitens nach den Möglichkeiten und Chancen, die das jeweilige ESF-Programm bereithält.

Für das Querschnittsziel **Ökologische Nachhaltigkeit** gilt es bei der **Analyse** zunächst folgenden Fragen nachzugehen: Welchen Umsetzungsstand der Förderung Ökologischer Nachhaltigkeit gibt es in dem Themenfeld, in dem ein Programm angesiedelt ist? Wie kann sichergestellt werden, dass dieser Berücksichtigung findet? Welche natürlichen Ressourcen (also bspw. Wasser, Boden oder Energiequellen) sind für die Umsetzung des Programmziels notwendig? Welche ökologischen Folgen wird die Umsetzung eines Programms haben? Wo geraten mögliche Programmziele in einen Zielkonflikt mit der Förderung der Ökologischen Nachhaltigkeit? Im Themenfeld der Berufsorientierung bedeutet die Frage nach dem Umsetzungsstand bspw., dass überprüft werden muss, welche Berufe im Umfeld grüner Technologien in den letzten Jahren hinzugekommen sind, welche Berufe stärker und schwächer nachgefragt sind und welche Voraussetzungen für den jeweiligen Beruf erfüllt werden müssen. Die Antworten stellen die Grundlage für mögliche **Zielformulierungen** dar. Diese könnten in der Berufsorientierung z. B. eine verstärkte Sensibilisierung für Berufe der grünen Technologien oder ein Greening von bestehenden Berufsbildern sein. Umgekehrt könnte das Ergebnis jedoch auch sein, dass die Voraussetzungen dieser Berufe für die Zielgruppen, die in den Blick genommen werden, nicht zu erfüllen sind. Es geht bei der Analyse und Zielfindung im Rahmen des Querschnittsziels Ökologische Nachhaltigkeit damit auch immer um eine Relevanzprüfung, welche Aspekte sinnvoll verfolgt werden können. Dabei ist die maßvolle Verwendung von natürlichen Ressourcen, also der schonende Umgang mit bspw. Holz (Papier) oder Energie, für alle Programme relevant.

(Zur Illustration und Konkretisierung dieses Zyklus' sind die Fragen im Anhang zu empfehlen.)

4 BEISPIELE DER FÖRDERPERIODE 2014–2020

BEISPIELE ZUR UMSETZUNG DER QUERSCHNITTSZIELE AUS DER FÖRDERPERIODE 2014–2020

„Können Sie uns ein Beispiel geben?“ Dies ist eine der am häufigsten gestellten Fragen bei der Beratung zu den Querschnittszielen. Konfrontiert mit einer Vielzahl an Aufgaben und Verpflichtungen fehlt vielen Akteur*innen bei der Umsetzung der ESF-Programme und ESF-Projekte häufig eine konkrete Vorstellung davon, was ein Beitrag zu den Querschnittszielen sein kann.

Auf Basis von Fragen zur Umsetzung der Querschnittsziele¹², die wir ausgewählten Programmverantwortlichen¹³ gestellt haben, sind uns zehn Beiträge zur Verfügung gestellt worden. Die folgenden Darstellungen sind autorisierte Originaltexte der jeweiligen Programmmanager*innen und Kolleg*innen der umsetzenden Stellen aus vier Bundesministerien.¹⁴ Die Texte zeigen auf unterschiedliche Weise, wie vielfältig die Themen Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und Ökologische Nachhaltigkeit in den Programmablauf einbezogen und auf der Projektebene umgesetzt wurden: Einige Programmbeispiele geben Auskunft über systematische Implementierungsprozesse aller drei Querschnittsziele entlang der ESF-Verfahrensschritte. Andere zeigen die Fokussierung auf ein Querschnittsziel – auch durch die Betonung des Doppelansatzes. Und wiederum andere Programmtexte veranschaulichen die Konzentration auf zwei Querschnittsziele – die Gleichstellung der Geschlechter und die Antidiskriminierung. Neben diesen unterschiedlichen Ansätzen ist ein Aspekt in allen Programmen identisch: „Die Programmakteur*innen haben sich auf den Weg gemacht“ und kontinuierlich Schritte unternommen, die Querschnittsthemen zu integrieren.

Besonders hervorzuheben sind die Passagen, in denen die Projektebene und folglich die Adressierung der Teilnehmenden sichtbar wird. Darin zeigt sich, was mit dem Begriff der Kohärenz bei der Implementierung der Querschnittsziele gemeint ist: die Durchlässigkeit der regulativ angelegten Programmplanungsebene, z. B. Antragskriterien, über die wünschenswerterweise motivierende Projektebene, z. B. Trainings, bis hin zur eigentlichen Zielgruppe, für die idealerweise ein „Plus“ im Hinblick auf Gerechtigkeit, Teilhabechancen und ein Gewinn an Erkenntnissen erfolgt. Sensibilisierung ist dabei für alle drei Grundsätze ein Schlüsselbegriff – und zwar auf allen Ebenen und für alle Akteur*innen.

ESF-PROGRAMMÜBERSICHT:

- [Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier \(BIWAQ\)](#)
- [Integration durch Qualifizierung \(IQ\)](#)
- [Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern \(Sozialpartnerrichtlinie\)](#)
- [Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas](#)

¹² siehe Anhang S. 51

¹³ Die Auswahl der Programme wurde auf Basis von (durch Beratungsprozesse) bekannten Aktivitäten und konkreten Ergebnissen getroffen.

¹⁴ An dieser Stelle noch einmal herzlichen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen für die Beiträge!

- [Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen](#)
- [Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein](#)
- [Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf \(BBNE\)](#)
- [rückenwind+](#)
- [JUGEND STÄRKEN im Quartier JUSTiQ](#)
- [ESF-Integrationsrichtlinie Bund](#)

BILDUNG, WIRTSCHAFT, ARBEIT IM QUARTIER (BIWAQ)

<https://www.biwaq.de>

Mit dem ESF-Programm BIWAQ werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesbauministeriums die Chancen von Bewohnerinnen und Bewohnern in benachteiligten Stadtteilen verbessert. Im Rahmen des Programms werden Projekte zur Integration in Arbeit und zur Stärkung der lokalen Ökonomie gefördert. Seit 2008 legt BIWAQ als Partnerprogramm des Städtebauförderungsprogramms „Soziale Stadt“ den Schwerpunkt bewusst auf benachteiligte Stadt- und Ortsteile. So verknüpft BIWAQ quartiersbezogen lokale Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktprojekte mit städtebaulichen Maßnahmen.

In BIWAQ wurden die Querschnittsziele bereits in der letzten Förderperiode systematisch und kontinuierlich integriert. Der zielgruppenspezifische Ansatz (explizite Förderung von benachteiligten Personengruppen) kommt dabei der Umsetzung insbesondere der Gleichstellung der Geschlechter wie auch der Antidiskriminierung zugute. Aber auch für die Ökologische Nachhaltigkeit gibt es viele inhaltliche Anknüpfungspunkte.

1. Ist die Ausgangslage des Programms mittels gendersensibler, auf Antidiskriminierung bezogener Daten und Fakten und/oder im Hinblick auf Ökologische Nachhaltigkeit analysiert worden?

Auf Basis der Erfahrungen mit BIWAQ in der letzten ESF-Förderperiode (2007–2013) wurden in der Programmweiterentwicklung und Planung der Zielwerte der aktuellen Förderperiode zielgruppenspezifische gender- und diskriminierungsrelevante Aspekte und Programmdaten berücksichtigt. Dabei dienten folgende Parameter als Grundlage für die Schätzung der Zielwerte der BIWAQ- und querschnittszielrelevanten Zielgruppen (zu den Zielgruppen vgl. u. a. Förderrichtlinie BIWAQ 4, Nr. 1):

- Für Frauen und Männer wurden keine festen Anteile vorgegeben. Dies wurde von der Prämisse geleitet, dass BIWAQ bereits in der letzten ESF-Förderperiode Frauen und Männer mit einem ausgewogenen Teilnehmendenverhältnis gut erreicht hat und zwar Frauen mit 51 Prozent und Männer mit 49 Prozent Anteil. Die erfolgreiche Aktivierung insbesondere von Frauen ist auf die Bedeutung wohnortnaher Angebote für die Zielgruppe zurückzuführen, insbesondere für alleinerziehende und wiedereinsteigende Frauen. Die geschlechterspezifische Teilnehmendenentwicklung wird laufend im Monitoring erhoben, und die Gründe für die Zielerreichung werden analysiert.
- Die Zielvorgaben zum Gender Budgeting aus der letzten Förderperiode wurden für BIWAQ in der aktuellen Förderperiode übernommen und auf Programmebene für beide Zielregionen (SER und ÜReg) mit jeweils 50 Prozent geplant.

- Als Zielwerte für die Erreichung der auf dem Arbeitsmarkt besonders diskriminierten Teilzielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund wurde in SeR mit 55 Prozent und in ÜReg mit 10 Prozent geplant. Der große Unterschied ist mit den jeweiligen Referenzwerten in den beiden Gebieten zu erklären.
- In der letzten Förderperiode waren etwa 5 Prozent der erreichten Teilnehmenden ältere Menschen 55+. Um einen Beitrag zum Abbau von Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu leisten, wurde der Zielwert für beide Zielregionen in der neuen Förderperiode auf 10 Prozent angepasst.
- Menschen mit Behinderungen machten in der letzten Förderperiode nur etwa ein Prozent der Teilnehmenden aus. Um die Projekte für die spezifischen Bedarfe der Teilzielgruppe zu sensibilisieren, wurde die Teilzielgruppe explizit in den Absatz zu den Querschnittszielen der Förderrichtlinie BIWAQ 4 aufgenommen.
- Zum Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit wurden keine Ex-ante-Analysen durchgeführt.
- **2. Sind gleichstellungspolitische Zielsetzungen (präzise) formuliert worden? Sind Ziele zur Antidiskriminierung formuliert worden? Sind Ziele als Beitrag zur Ökologischen Nachhaltigkeit formuliert worden?**

Zu allen drei Querschnittszielen wurden in beiden Förderrichtlinien BIWAQ der aktuellen Förderperiode jeweils konkrete operative Ziele formuliert. Dies betrifft insbesondere die Abschnitte zu den Querschnittszielen in der Richtlinie BIWAQ 4. Hier werden auch die operativen Ziele aufgelistet, zu denen die Umsetzung der Querschnittsziele bei BIWAQ einen Beitrag leisten soll (vgl. Richtlinie BIWAQ 4, Nr. 6):

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern: Verbesserungen in den Feldern „Erhöhung existenzsichernder Erwerbstätigkeit von Frauen“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.
- Nichtdiskriminierung: Förderung spezifischer Angebote für ältere Langzeitarbeitslose, kultursensible Projektangebote für Menschen mit Migrationsgeschichte und bedarfsorientierte Angebote für Menschen mit Behinderungen.
- Ökologische Nachhaltigkeit: Vermittlung von Ansätzen zur Sensibilisierung für ökologisch-nachhaltiges Handeln und quartiersorientierte Aktivitäten in den Themenfeldern Umwelt, Klima und Energie.

Das Querschnittsziel ökologische Nachhaltigkeit wurde darüber hinaus aufgrund der Erfahrungen in der Umsetzung von BIWAQ 3 mit dem Programmkernziel „Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und Schaffung von Mehrwerten für alle Quartiersbewohnerinnen und -bewohner“ verknüpft. Die städtebaulichen und sozial-integrativen Handlungsfelder der Programme Soziale Stadt und BIWAQ sind nach Einschätzung von BMI und BBSR in besonderer Weise geeignet, Ansätze für ökologisch-nachhaltiges Handeln und ökologische Quartiersprojekte umzusetzen. Die Verknüpfung wurde in der Förderrichtlinie mit Hinweisen zu potentiellen Aktivitäten konkretisiert (vgl. Förderrichtlinie BIWAQ 4, Nr. 2.3).

3. Wurden die Informationen der ersten beiden Zyklusschritte (Analyse, Ziele) als Basis für die weiteren Planungsschritte zugrunde gelegt?

(Alle Dokumente, wie bspw. Richtlinien, enthalten Hinweise, Vorgaben; Akteur*innen sind kompetent und aktiv eingebunden; Vorkehrungen für das Monitoring und Controlling wurden getroffen, Öffentlichkeitsarbeit greift das Thema auf etc.)

Die Informationen der ersten beiden Zyklusschritte (Analyse, Ziele) im Leitfaden wurden in der Planung und Konkretisierung aller drei Querschnittsziele zugrunde gelegt: Alle programmrelevanten Dokumente enthalten Hinweise und Vorgaben zu den Querschnittszielen (Förderrichtlinien, FAQ, Leitfaden zur finanztechnischen Umsetzung (Fördergrundsätze des BVA im ESF), Vorlagen für Sachberichte der Zwischen- und Schlussverwendungsnachweise etc.). Daten zur Umsetzung der Querschnittsziele werden im Controlling und Monitoring über die Teilnehmendenerfassung ZUWES erhoben und laufend für Aufgaben der Steuerung und Begleitforschung ausgewertet. Auch die Öffentlichkeitsarbeit von BIWAQ greift Themen rund um die Querschnittsziele auf, z. B. in Projektbeispielen auf den Webseiten, bspw. zur Verknüpfung von Quartiersmehrwerten und Ökologischer Nachhaltigkeit, der Rubrik „Teilnehmendengeschichten“ auf www.biwaq.de oder in Beiträgen zum ESF-Newsletter, bspw. Projektbeiträge in den ESF-Sondernewslettern Pflege und Migration.

4. Sind Projektträger in die Lage versetzt worden, die Umsetzung der Querschnittsziele zu bewältigen? Sind die (Sub-)Themen der Querschnittsziele Gegenstand von Vernetzungs- und Austauschformaten? Sind die Querschnittsziele Gegenstand von Sitzungen der Begleitgremien?

Das BIWAQ-Team im BBSR unterstützt die Projektkommunen bei der Umsetzung der Querschnittsziele. Zu den Aktivitäten gehören:

- Auf Nachfrage und bei Bedarf die regelmäßige Information und Beratung der Projektkommunen zu den Anforderungen der Vorgaben der Querschnittsziele, z. B. in der E-Mail-Kommunikation sowie durch Arbeitshilfen in Berichtsvorlagen und Informationen auf Vernetzungs- und Austauschformaten (BIWAQ-Werkstätten).
- Informationen an die BIWAQ-Projekte zu öffentlichen Veranstaltungen und Arbeitshilfen der Agentur für Querschnittsziele im ESF
- Beteiligung der der Agentur für Querschnittsziele im ESF an den BIWAQ-Werkstätten (erstmalig im Jahr 2017)

5. Verläuft die kontinuierliche Begleitung und Begutachtung der Projektumsetzung (Monitoring) unter integraler Einbeziehung von Begutachtungskriterien zu den Querschnittszielen?

Die kontinuierliche Begleitung und Begutachtung der Projektumsetzung (Monitoring) erfolgt unter konstanter und systematischer Einbeziehung von Begutachtungskriterien zu den Querschnittszielen: Die Checklisten zur fachlichen Prüfung der Sachberichte in den Zwischen- und Schlussnachweisen des BIWAQ-Teams im BBSR enthalten Fragen zur Prüfung der Plausibilität der Erläuterungen der Aktivitäten zu den Querschnittszielen (Programmjahre 1 und 2 BIWAQ 3). Ab dem dritten Programmjahr wurden die Fragen zu den Querschnittszielen um die Frage nach Ergebnissen und Wirkungen der Aktivitäten ergänzt.

6. Untersucht die Evaluation die Implementierung der Querschnittsziele sowie Erfolge und Hindernisse von Beginn an (Analyse der Ausgangslage)? Werden dabei quantitative und qualitative Aspekte aufgeführt? Halten Evaluationsteams Expertise zu den Querschnittszielen vor?

Die wissenschaftliche Begleitung im BBSR untersucht die Implementierung der Querschnittsziele sowie relevante Erfolge und Hindernisse seit Beginn der aktuellen ESF-Förderperiode. BIWAQ ist Gegenstand der ESF-Dachevaluation und der IP-Evaluation in Prioritätsachse B des ESF-OP-Bund (Start im Jahr 2017). Der Evaluationsplan sieht auf der Ebene der Dachevaluation auch Forschungsfragen zur Umsetzung der Querschnittsziele vor (Fragen zur Gleichstellung von Männern und Teilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund, themenzentrierte Fallstudie Migration). Die Analyse berücksichtigt quantitative und qualitative Aspekte. Alle an der wissenschaftlichen Begleitforschung und den Evaluationen beteiligten Teams halten Expertise zu den Querschnittszielen vor. Die BIWAQ-Teams im BMI und BBSR bspw. nehmen regelmäßig an Workshops der Agentur für Querschnittsziele im ESF zu den Querschnittszielen teil.

INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG (IQ)

<https://www.netzwerk-iq.de/>

Mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern, gearbeitet. In der Förderphase 2015–2018 wurde das Programm um den Schwerpunkt „ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ erweitert. Von zentralem Interesse ist, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden. Zudem ist ein zentrales Anliegen des Programms, interkulturelle Kompetenz bei den Arbeitsmarktakteuren aufzubauen und zu verankern.

Nach Auskunft der IQ-Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung, Stand: 22.08.2018

1. Ist die Ausgangslage des Programms (Projektes) mittels gendersensibler, auf Antidiskriminierung bezogener Daten und Fakten und/oder in Hinblick auf Ökologische Nachhaltigkeit analysiert worden?

Ja. Zugrunde liegen die Arbeitslosenquoten und die Erwerbsquoten von Ausländer/-innen gegenüber Menschen, die keinen Migrationshintergrund aufweisen. Hier wird deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der Regel immer eine höhere Arbeitslosenquote, längere Bezugsleistungen von Lohnersatzleistungen sowie höhere Armutsrisiken aufweisen. Auch sind Frauen mit einem Migrationshintergrund in diesen Bereichen gegenüber Männern mit Migrationshintergrund noch seltener in einer Erwerbstätigkeit. Das Thema ist daher seit Jahren ein Schwerpunktthema der Bundesregierung, weshalb das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) bereits seit 2005 gefördert wird.

Die Einrichtung einer ESF-Richtlinie zusätzlich zum nationalen Programm im Jahr 2014 resultierte auf dem Erfordernis, mitgebrachte Qualifikationen häufiger als zuvor in bildungsadäquate Beschäftigungen münden zu lassen.

Die Ausgangslage zur Ökologischen Nachhaltigkeit wurde nicht analysiert.

2. Sind gleichstellungspolitische Zielsetzungen (präzise) formuliert worden? Sind Ziele zur Antidiskriminierung formuliert worden? Sind Ziele als Beitrag zur Ökologischen Nachhaltigkeit formuliert worden?

Die 2013 erstellten Grundsätze der Agentur für Gleichstellung im ESF für die Förderperiode 2014–2020 sind beachtet worden.

Programminternes Ziel unterhalb der Richtlinie war es, mehr Frauen in eine Erwerbstätigkeit zu bringen. Auch sollte Geschlechtergerechtigkeit insoweit umgesetzt werden, dass Migrantinnen mindestens entsprechend ihres Anteils an der Zielgruppe im Programm beraten bzw. qualifiziert werden sollten.

Auf der Projektebene arbeiten die Träger gemeinsam mit einer eigens eingerichteten Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung an den Zielen Gleichstellung und Antidiskriminierung.

In einem partizipativen Prozess wurde netzwerkübergreifend ein gemeinsames Grundverständnis über Antidiskriminierung entwickelt. Das an der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung angesiedelte Austauschgremium „AG Antidiskriminierung“ entwickelte dieses Selbstverständnis ab 2016 und verschriftlichte, veröffentlichte

und zirkulierte das Ergebnis als Papier mit dem Titel „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung: Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung“.

Das Dokument „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung: Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung“ bietet in insgesamt zehn handlungsleitenden Grundsätzen Orientierung bezüglich eines gemeinsamen Verständnisses aller in IQ geförderten Projekte über Antidiskriminierung sowie bezüglich gemeinsamer Absichten aller Akteure im Förderprogramm IQ. Der Abbau von Zugangsbarrieren ist ein zentrales Ziel, bei dem die Arbeitsmarktakteure Adressaten der Angebote des Förderprogramms IQ genauso gefordert sind wie die im Netzwerk IQ vertretenen Organisationen, Träger und Projekte selbst. Darüber wird das als „Empowerment“ formulierte Ziel u. a. via die stärkere Einbindung von Migrant*innenorganisationen als Träger ins Förderprogramm IQ verfolgt. Über die im seit 2011 ausformulierten und angewendeten „IQ Styleguide“ gemachten Vorgaben zur gendersensiblen Sprache hinaus regt das Selbstverständnis außerdem zu einer diskriminierungskritischen und diversity-sensiblen Verwendung von Sprache an. Alle Personen, unabhängig von Merkmalen wie Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter oder sexueller Identität, sollten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden, auch im Sinne von einfacher bzw. verständlicher Sprache. Die Berater/innen wurden außerdem in einfacher Sprache geschult.

3. Wurden die Informationen der ersten beiden Zyklusschritte (Analyse, Ziele) als Basis für die weiteren Planungsschritte zugrunde gelegt?

(Alle Dokumente, wie bspw. Richtlinien, enthalten Hinweise, Vorgaben; Akteur*innen sind kompetent und aktiv eingebunden; Vorkehrungen für das Monitoring und Controlling wurden getroffen, Öffentlichkeitsarbeit greift das Thema auf etc.)

Die Umsetzung der Arbeit der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung erfolgt anhand der von der Fachstelle eingereichten und von den Mittelgebern bewilligten Anträge – die Umsetzung wird systematisch qualitativ und quantitativ von der Bundeskoordination sowie dem Mittelgeber begleitet. Veranstaltungen, Publikationen, Angebote, Materialien werden sowohl durch die Öffentlichkeitsarbeit des Transferprojekts MUT IQ als auch durch die Öffentlichkeitsarbeit der Programmlinie Faire Integration selbst verbreitet.

Die Programmlinie „Faire Integration“ wurde Ende 2017 definiert und seitdem umgesetzt. Fester Bestandteil ist das programminterne quantitative Monitoring, welches zusätzlich zu ZUWES umgesetzt wird (u. a. der Beratungsanlässe, Beschäftigungsform und Branchen der Ratsuchenden). In den Halbjahresberichten des Monitorings werden künftig außerdem ausgewählte Beratungsfälle beschrieben. Veranstaltungen, Publikationen, Angebote, Materialien werden sowohl durch die Öffentlichkeitsarbeit des Transferprojekts MUT IQ als auch durch die Öffentlichkeitsarbeit der Programmlinie Faire Integration selbst verbreitet.

Das Selbstverständnis wurde in der AG Antidiskriminierung unter Einbeziehung der 16 IQ Landesnetzwerke prozesshaft entwickelt. Das Papier wurde im Rahmen der IQ Steuerungsgruppe vorgestellt, überarbeitet und verabschiedet. Das Dokument zum Selbstverständnis steht als Pdf-Dokument auf der Webseite der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung zum Download zu Verfügung. Es wurde in IQ internen Medien aktiv beworben und von den Teilnehmenden an der AG Antidiskriminierung in den eigenen Landesnetzwerken vorgestellt.

4. Sind Projektträger in die Lage versetzt worden, die Umsetzung der Querschnittsziele zu bewältigen? Sind die (Sub-)Themen der Querschnittsziele Gegenstand von Vernetzungs- und Austauschformaten? Sind die Querschnittsziele Gegenstand von Sitzungen der Begleitgremien?

Ja. Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung erläutert hierzu: In den Gremien, Fach- und Arbeitsgruppen, z. B. AG Arbeitsverwaltung, AG Antidiskriminierung, AG KMU, wird der fachliche Austausch zwischen IQ Mitarbeitenden sowie Vernetzung und Wissenstransfer vorangetrieben. Für Mitarbeitende im Förderprogramm werden kontinuierlich Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten rund um die Themen Interkulturelle Kompetenz, Antidiskriminierung und Diversity Management angeboten.

Im Rahmen der Programmlinie Faire Integration ist die IQ Fachstelle „Einwanderung“ vorrangig zuständig für die bundesweite Vernetzung der Teilprojekte, für die Organisation und Durchführung von Schulungen für die Beratenden sowie für die Unterstützung bei der Weiterentwicklung des Projektvorhabens auf IQ-Netzwerkebene. Die Fachstelle Einwanderung arbeitet in diesem Kontext eng mit Support Faire Integration (SFI, DGB Bildungswerk des Bundes) zusammen.

Die IQ Steuerungsgruppe erteilte nach der Verabschiedung des Selbstverständnisses den Auftrag an das Gremium, konkrete Umsetzungsempfehlungen zu erarbeiten. Diese beziehen sich u. a. auf die Ebenen strukturelle Verankerung, Personal und Öffentlichkeitsarbeit/ Vernetzung. Für die Erarbeitung der Umsetzungsempfehlungen wurden die IQ Fachstellen Beratung und Qualifizierung sowie Berufsbezogenes Deutsch einbezogen.

5. Verläuft die kontinuierliche Begleitung und Begutachtung der Projektumsetzung (Monitoring) unter integraler Einbeziehung von Begutachtungskriterien zu den Querschnittszielen?

Ja, durch den Mittelgeber sowohl über ZUWES wie über das programminterne Monitoring.

Um Informationen zur Umsetzung und Entwicklung des Förderprogramms IQ erhalten zu können, wird das Programm in allen Handlungsschwerpunkten durch ein Monitoring begleitet, das Teilnehmendendaten in Bezug auf Qualifizierungen und Beratungen u. a. nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit aufarbeitet. Quartalsweise werden Akteure innerhalb des Förderprogramms mittels Berichten und Tabellenbänden über die aktuellen Entwicklungen informiert. Jährlich wird sowohl für den Themenbereich Beratung als auch für Qualifizierung jeweils ein Bericht erstellt, der auch außerhalb des Förderprogramms veröffentlicht wird.

6. Untersucht die Evaluation die Implementierung der Querschnittsziele sowie Erfolge und Hindernisse von Beginn an (Analyse der Ausgangslage)? Werden dabei quantitative und qualitative Aspekte aufgeführt? Halten Evaluationsteams Expertise zu den Querschnittszielen vor?

Es gibt keine Programmevaluation. IQ wird im Rahmen der Dachevaluation des Bundes – wie zahlreiche andere ESF-Programme – mit evaluiert.

FACHKRÄFTE SICHERN: WEITER BILDEN UND GLEICHSTELLUNG FÖRDERN (SOZIALPARTNERRICHTLINIE)

<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/>

Mit der ESF-Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie) sollen einerseits die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und andererseits die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben unterstützt werden. Flankierendes Ziel ist es, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen.

Im Hinblick auf die Querschnittsziele – Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung – zeichnet sich „Fachkräfte sichern“ durch einen dezidierten **Doppelansatz** aus: Die Programmkomponente zur Gleichstellung der Geschlechter trägt explizit und direkt zum Gleichstellungsziel des Operationellen Programms des Bundes-ESF bei. Parallel dazu wird die Gleichstellung ebenso wie die Maßnahmen zur Antidiskriminierung als integrierter Ansatz in beiden Programmkomponenten umgesetzt. Ebenso wird die Nachhaltige Entwicklung im Programm systematisch angelegt.

Die Programmverantwortlichen haben hierfür eine Reihe an Vorkehrungen getroffen.

Analyse der Ausgangslage: Aus früheren Programmen und auch aus der Fachliteratur mit entsprechenden Statistiken ist bekannt, dass Frauen, vor allem Frauen mit Migrationshintergrund, sowie Menschen mit Beeinträchtigten nach wie vor im geringeren Maße an betrieblicher Weiterbildung partizipieren. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und einer konstanten Anforderung an Betriebe, innovative und moderne Personalentwicklungskonzepte aufzugreifen, werden deshalb innerhalb der strukturellen Ziele des Programms die beiden Querschnittsziele Gleichstellung und Antidiskriminierung besonders beachtet. Für die (Ökologische) Nachhaltigkeit wurde vor Programmbeginn keine Analyse erstellt.

Zielsetzungen: Bereits in der Richtlinie¹⁵ aber auch in allen relevanten Programmdokumenten werden die Querschnittsziele inhaltlich mit den Programmzielen verknüpft. Den Programmakteur*innen war hierbei wichtig, dass erstere nicht „angehängt und zusätzlich“, sondern integriert und systematisch in den Programmkontext eingearbeitet werden.

→ Um das Know-how der Projektträger hierbei zu erhöhen, wurden 2018 die beiden Leitfäden – Nachhaltige Entwicklung sowie Antidiskriminierung – veröffentlicht.¹⁶ Diese beschreiben gut strukturiert und wiederum mit Beispielen unterlegt, wie Maßnahmen zur Ökologischen Nachhaltigkeit und zur Berücksichtigung der Nichtdiskriminierung im Projektalltag umgesetzt werden können.

Bei der Programmumsetzung wurde darauf geachtet, dass den Worten auch Taten folgen müssen:

→ Bei der Begutachtung der Interessenbekundungen und der Anträge werden die Angaben der Träger zu den Querschnittszielen mit 15 von 100 Punkten bewertet. Gemessen an der

¹⁵

https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?page.navid=official_starttoofficial_view_publication&session.sessionid=db98432faaea30b33eb26fab9de97194&fts_search_list.selected=fbab1e03c04adc80&&fts_search_list.destHistoryId=21213&fundstelle=BAnz_AT_24.04.2015_B1

¹⁶ https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Programme-2014-2020/BMAS/fachkraefte-sichern_antidiskriminierung.pdf?blob=publicationFile&v=4

https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Programme-2014-2020/BMAS/fachkraefte_sichern_nachhaltigkeit.pdf?blob=publicationFile&v=3

Vielzahl der Anforderungen ist dies ein sichtbares Signal für die hohe Gewichtung. Auch die konsistent gendersensible Sprache – ebenso wie eine gender- und kultursensible Bildersprache – verdeutlicht die Bedeutung, die der Antidiskriminierung gegeben wird.

Diese Aktivitäten zeigen Resultate: Im Rahmen des Monitoring lässt sich feststellen, dass sowohl der Anteil an Frauen am Programm als auch ihr Anteil an den Programmausgaben mit 53,7 Prozent (seR 50 Prozent und Übergangsregion 66 Prozent) überproportional ausfällt.¹⁷ Dies ist in Anbetracht der eingangs analysierten Ausgangslage ein gutes und adäquates Resultat. Im Rahmen der OP-Evaluation, innerhalb derer „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ untersucht und bewertet wird, wird sich demnächst zeigen, ob neben der positiven quantitativen Bilanz auch ein qualitativer Beitrag sowohl zum spezifischen Gleichstellungsziel als auch zu den Querschnittszielen in dieser Form geleistet werden konnte.

¹⁷ https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/Kurzbericht_Zielwertabfrage_Gender-Budgeting.pdf

QUEREINSTIEG – MÄNNER UND FRAUEN IN KITAS

<https://www.chance-quereinstieg.de/>

Das ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zeigt konkret, wie die Umsetzung der Querschnittsziele im Sinne des dualen Ansatzes (Doppelansatz) funktioniert. Es dient somit auf besondere Weise der Veranschaulichung des spezifischen Ziels und des Querschnittziels „Gleichstellung der Geschlechter“.

„Quereinstieg“ zielt darauf ab, den Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation und der Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung voranzutreiben (Vgl. Art. 7 der ESF-Verordnung).

Das historisch gewachsene Frauenerwerbsfeld der Kindertageseinrichtungen zählt mit einem bundesweiten Frauenanteil von rund 94 Prozent auch heute noch zu den am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten Berufsfeldern auf dem Arbeitsmarkt.

Mit dem ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ setzt das BMFSFJ das gleichstellungspolitische Ziel fort, den Beruf der frühkindlichen Erziehung stärker für Männer zu öffnen. Das Programm baut auf den Erfahrungen aus dem ESF-Programm „MEHR Männer in Kitas“ der vorangegangenen Förderperiode auf. Hier zeigte sich, dass sich Personen in mittlerem Alter – gerade auch Männer¹⁸ – einen Berufswechsel zur pädagogischen Erziehungsfachkraft zwar vorstellen, finanziell aber oft nicht leisten können, weil die Ausbildung nicht vergütet wird und es für die schulischen Ausbildungsberufe an ausreichender Berufsausbildungs- und Weiterbildungsförderung fehlt, die unabhängig von Alter und vorherigem Erwerbsstatus ist. Daher sollen mit dem Programm gleichzeitig auch Strukturveränderungen in der schulisch geregelten ErzieherInnenausbildung initiiert werden, um die im Vergleich zu Berufen mit dual geregelter Ausbildung bestehenden Benachteiligungen für Frauen und Männer abzubauen. Ferner ist die im Rahmen des Programms durchgeführte Ausbildung erwachsenengerecht und geschlechtersensibel zu organisieren.

Diese gleichstellungspolitischen Zielsetzungen wurden durchgehend während der gesamten Programm Vorbereitung und Umsetzung kommuniziert. Sie sind sowohl in den Programmvorgaben der Förderrichtlinie festgeschrieben als auch in den Dokumenten für die Projektbeteiligten erläutert (Programmbeschreibungen, Arbeitshilfe, Antragsunterlagen, FAQ), oder werden in der Öffentlichkeitsarbeit (Informationsveranstaltungen, Trägerkonferenzen, Aktuellemeldungen, Fachveranstaltungen und Newsletter der Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“) thematisiert.

Zur Steigerung des Männeranteils mussten die Antragstellenden die Situation am Standort darstellen und anhand des Ist-Wertes eine eigene, ambitionierte Zielgröße festlegen, um wieviel Prozent der Männeranteil unter den pädagogischen Fachkräften aller Kitas der am Modellprojekt beteiligten Kita-Träger gesteigert werden soll. Zur Höhe dieses Zielwertes gibt es keine feste Vorgabe, da die Rahmenbedingungen deutschlandweit zu unterschiedlich sind. Eine Überprüfung des Zielwertes erfolgt jährlich mit dem Zwischennachweis. Zusätzlich müssen die Projektträger jährlich zum Schuljahresende mittels eines qualitativen Fragebogens berichten, wie sich die gendersensible und erwachsenengerechte Ausgestaltung der

¹⁸ Während der Programmlaufzeit 2011–2013 haben sich 3.000 Männer im Alter zwischen 30 und 40 Jahren bei der vom BMFSFJ geförderten Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“ gemeldet und registrieren lassen, die in ihrem bisherigen Beruf unzufrieden sind und sich eine Tätigkeit mit Kindern gut vorstellen konnten.

von ihnen durchgeführten Ausbildung sowohl am Lernort Schule als auch am Lernort Kita entwickelt.

Während der Projektlaufzeit werden die Projektträger kontinuierlich und in enger Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ von drei Stellen begleitet, die im Hinblick auf die Umsetzung der Querschnittsziele – hier insbesondere der Gleichstellung der Geschlechter – zum Teil langjährige Expertise aufweisen:

Die **ESF-Regiestelle** (Bundesamt für Familie und gesellschaftliche Aufgaben) ist für die administrative und finanztechnische Abwicklung des Programms verantwortlich.

Zu den zentralen Aufgaben der **Servicestelle Quereinstieg** (Stiftung Sozialpädagogisches Institut Walter May) gehören die inhaltliche Begleitung und Beratung der FördermittelempfängerInnen, das Management und Monitoring der Programmumsetzung.

Die **Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“** (angegliedert an die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin) begleitet das Programm wissenschaftlich. In ihrem Fokus steht die Frage, wie eine erwachsenengerechte und geschlechtersensible tätigkeitsbegleitende ErzieherInnenbildung aussehen und gelingen kann. Hierzu führt sie Fokusgruppen-Interviews bei den Programmbeteiligten durch und entwickelt in Kooperation mit den Projekten Handlungsempfehlungen und ein geschlechtersensibles Modul. Ferner hat sie in der Anfangsphase des Programms eine Bestandsaufnahme zur berufsbegleitenden ErzieherInnenbildung in den Bundesländern erstellt. Zusätzlich bietet sie den Modellprojekten bedarfsgerecht Fortbildungen und Austauschtreffen an, z. B. „Gender in der Ausbildung“ oder „Alles Gender – oder was?“. Weitere wichtige Arbeitsfelder sind statistische Datenauswertungen zum Männeranteil in Kindertageseinrichtungen und in der ErzieherInnenbildung, geschlechter- und diversitätsbewusste Teamentwicklung sowie Pädagogik, Lernortkooperationen zwischen Fachschule und Kindertageseinrichtungen, Berufsberatung insbesondere von Quereinsteigenden, Forschungsaustausch, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Das generierte Wissen gibt die Koordinationsstelle über ihre Webseite (www.chance-quereinstieg.de), in Newslettern, Fachpublikationen, Vorträgen und auf nationalen und internationalen Veranstaltungen weiter.

PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG – POTENZIALE ERSCHLIEßEN

<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>

Wie der Claim zur aktuellen Förderphase beschreibt, verfolgt das gleichstellungspolitische Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE)¹⁹ das Ziel, „Potenziale zu erschließen“. Frauen und Männer werden motiviert und dabei unterstützt, ihre Potenziale zu erkennen, zu nutzen und damit den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbspause in eine nachhaltige und qualifikationsadäquate Beschäftigung zu meistern sowie Beruf und Familienaufgaben zu vereinbaren.

Dabei stehen besonders folgende Zielgruppen im Fokus:

- gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen, die nach einer familienbedingten Erwerbspause eine qualifikationsadäquate Beschäftigung aufnehmen wollen;
- geringer qualifizierte Wiedereinsteigerinnen, die sich durch eine Qualifizierung in haushaltsnahen Dienstleistungen berufliche Perspektiven schaffen wollen;
- erwerbstätige Frauen, die
 - Beruf und Pflegeaufgaben vereinbaren,
 - aus geringfügiger Beschäftigung aussteigen und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen wollen oder
 - eine berufliche Weiterentwicklung anstreben, weil sie z. B. in Teilzeit oder nicht qualifikationsadäquat wiedereingestiegen sind.

Zielgruppenübergreifend steht allen PWE-Kundinnen die Teilnahme an dem Modell „PWE@online“ offen. Dieser Programmbaustein ermöglicht zeitlich und räumlich flexible Weiterbildung im virtuellen Raum und stärkt digitale Kompetenzen.

Der „rote Faden“ des Programms ist ein individuelles Unterstützungsmanagement, das Teilnehmerinnen in allen Schwerpunkten bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützt und Familien, (Ehe-)Partner*innen, das soziale Netzwerk sowie Unternehmen in den Wiedereinstiegs- bzw. Vereinbarkeitsprozess einbezieht. Gleichzeitig ist es Aufgabe der Projektträger, die lokalen/regionalen Strukturen zu stärken und mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, handlungsfeldrelevanten Institutionen, Kammern, Gewerkschaften sowie Politik zu kooperieren und das Thema in der öffentlichen Wahrnehmung zu verankern.

Durch eine kontinuierliche und enge inhaltliche Beratung werden die Projektträger über die Projektlaufzeit hinweg zur Umsetzung der Querschnittsziele beraten und informiert. Mit den jährlichen Sachberichten stellen die Projektträger dar, wie sie die Querschnittsziele umsetzen.

Viele der **Gleichstellungsziele** entsprechen den (gleichstellungspolitischen) Programminhalten, z. B.

- potenzialorientierte Laufbahnberatung zur Förderung eines qualitativen Wiedereinstiegs,
- Auseinandersetzung mit Familienrollen,

¹⁹ Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ ist gemäß Artikel 3 Absatz 1 lit. a der Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 dem thematischen Ziel „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ und der Interventionspriorität iv) „Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Arbeit“ zugeordnet.

- Informationsangebote zum Thema Gleichstellung, Vereinbarkeit und Rente,
- Teilnahme der Mitarbeitenden an regionalen Arbeitskreisen und damit Einbindung der Themen von PWE in diesen Zusammenhängen,
- Kursangebot „AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ für die Mitarbeitenden.

Im Bereich der **Antidiskriminierung** sind Ziele z. B.

- gezielte Ansprache von älteren Teilnehmerinnen,
- Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund,
- Sensibilisierung von Unternehmen zur Vermeidung von Diskriminierung,
- barrierefreier Zugang zu Projektstandorten/Veranstaltungsorten,
- bewusster Anteil Mitarbeitender mit Migrationshintergrund,
- Mitglied in der „Charta der Vielfalt“.

Der Fokus bei der Umsetzung der Querschnittsziele liegt in der aktuellen ESF-Förderperiode (2014–2020) auf der Ökologischen Nachhaltigkeit. Dieses Ziel ist „[...] neu im ESF, und es geht darum, Umweltverantwortung zu übernehmen [...]“²⁰.

Die Projektträger von „Perspektive Wiedereinstieg“ setzen das Querschnittsziel der **Ökologischen Nachhaltigkeit** auf vielfältige Weise um:

- PWE-Online wird für die ortsungebundene Weiterbildung genutzt, und der Anteil digitaler Informationsangebote sowie deren Nutzung wird konstant erhöht,
- thematische Implementierung in Workshops und Einzelberatung,
- Verkehrs- und Mobilitätstraining für Teilnehmerinnen,
- Beratung zu grünen Berufen,
- Trägereigene Fahrräder/Nutzung ÖPNV für Dienstfahrten,
- ökologisches Veranstaltungsmanagement,
- ressourcenschonender Umgang mit Papier/papierlose Kommunikation wie bspw. die elektronische Bearbeitung von Bewerbungsunterlagen auf USB-Sticks.

Um die Bedeutung dieses Querschnittsziels zu unterstützen, wurde das Thema vor allem auch bei Programmveranstaltungen eingebunden und in Form von Handouts und Präsentationen vermittelt und z. B. der Image-Film des Rates für Nachhaltige Entwicklung gezeigt (https://www.nachhaltigkeitsrat.de/mediathek/?tab=audio-video&document_typeProzent5B0Prozent5D=audio&document_typeProzent5B1Prozent5D=video&offset=1).

Um niedrighschwellige Umsetzungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die gleichwohl einen Beitrag leisten, wurde bei der Trägerkonferenz 2017 das „A-Z der kleinen Schritte“ auf unterhaltsame Art und mit Hintergrundinformationen präsentiert:

- Ausdrucken vermeiden
- Blauer Engel für Dienstleistungen und Produkte
- Coaching und ökologische Sensibilisierung
- Duschen statt Baden

²⁰ siehe die Website der Agentur für Querschnittsziele im ESF: <http://www.esf-querschnittsziele.de/oekologische-nachhaltigkeit/>

- Einfluss stärken (Ideen weitertragen)
- Fair Trade
- Grüne Energie
- HDL-Qualifizierung mit grüner Hand
- Isolieren von Heizkörpern
- Jute statt Plastik
- Kommunikation virtuell: Video- und Telefonkonferenz
- Leitungswasser trinken
- Mehrweg statt Einweg
- Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement
- Ökologischer Fußabdruck
- PWE@online
- Qualifizierung in grünen Berufen
- Riesenmengen (Essen) vermeiden
- Saisonal und regional
- Thermostate einbauen – Heizung nachts aus
- Upcycling
- Verkehr: Umweltticket, Rad, Car-Sharing, Bahn! Flug?
- Wertstoffe trennen
- XING-Gruppe: „PWE: Klick dich rein – für neue Wege“
- Yoga statt Fernsehen
- Zu Fuß gehen

Beim abschließenden gemeinsamen Mittagsimbiss standen „Beste Reste Boxen“ auf dem Buffet, und so konnten die Reste mitgenommen werden.

STARK IM BERUF – MÜTTER MIT MIGRATIONS HinterGRUND STEIGEN EIN

<http://www.starkimberuf.de/>

Das ESF-Bundesprogramm „**Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein**“ ist als gleichstellungspolitisches Programm grundsätzlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ausgerichtet. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zielt besonders darauf ab, die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen, Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern.

Eine der auf dem Arbeitsmarkt am meisten benachteiligten Gruppen sind Mütter mit Migrationshintergrund. Im ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ werden gezielt diese Frauen dabei unterstützt, ihre Rolle als berufstätige Mutter zu entwickeln sowie Schritte ins Erwerbsleben zu gehen. Ein Ziel der Beratungen durch die bundesweiten Kontaktstellen ist es, geschlechtsspezifische Diskriminierungen durch ein Empowerment und die Ressourcenstärkung der Mütter einerseits und durch Sensibilisierung der Fachöffentlichkeit andererseits entgegenzuwirken, um den Müttern mit Migrationshintergrund im nächsten Schritt die Entwicklung eines größeren Handlungsspielraums zu ermöglichen. Gerade für die Frauen aus patriarchal geprägten Gesellschaften ist die Heranführung an Wege der sozialen und gesellschaftlichen Integration sowie der Erwerbsintegration sehr wichtig, und in den Beratungen können eigene Vorstellungen hinterfragt und neue Perspektiven erarbeitet werden.

Tradierte Vorstellungen der Frauenrolle in der Familie erfordern sehr oft die Beratung und eine intensive Sensibilisierungsarbeit bei den Ehemännern, um diese für eine Erwerbstätigkeit der Frau aufzuschließen.

Die Ziele des Programms sind darauf ausgerichtet, Chancen der beruflichen Integration wie auch der gesellschaftlichen Teilhabe durch die Teilnahme an einem „Stark im Beruf“-Projekt zu verbessern und diskriminierenden Strukturen auf der gesellschaftlichen Mikroebene entgegenzuwirken. Hierzu hält das Programm **interkulturelle und antidiskriminierende Beratungsangebote für Familien und Unternehmen** bereit.

Während die Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“ sowie „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ durch die erfolgreiche Programmumsetzung von „**Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein**“ quasi automatisch miterreicht werden, gibt es bei der Implementierung des Querschnittsziels „Ökologische Nachhaltigkeit“ keine unmittelbaren Anknüpfungspunkte und dadurch teilweise Beratungsbedarf bei den Projektumsetzern. Die Servicestelle „Stark im Beruf“ (Stiftung Sozialpädagogisches Institut Walter May, SPI) kommt diesem Unterstützungsbedarf nach und differenziert zunächst die beiden Ebenen, auf der das Querschnittsziel realisiert werden kann: einmal auf der Ebene der Organisation und auf der Ebene der Programmteilnehmerinnen.

Eine Organisation kann durch **ressourcenschonendes Arbeiten** – am besten durch ein Öko-Audit zertifiziert – zur Zielerreichung der Ökologischen Nachhaltigkeit beitragen.

Bei der Arbeit mit den Programmteilnehmerinnen stellt die **Bewusstmachung und Sensibilisierung** umweltrelevanter Fragestellungen einen wichtigen Beitrag zur Zielerreichung dar. Im Programm „Stark im Beruf“ müssen die Umsetzer den Teilnehmerinnen viel Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen zukommen lassen. Auftretende Probleme können unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte sinnvoll gelöst werden, z. B. die Erhö-

hung der **individuellen Mobilität**, die zur Erreichung von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten unerlässlich ist, durch die Befähigung zur Nutzung von öffentlichen Nahverkehrsmitteln und des Fahrrades durch Fahrradkurse für die Teilnehmerinnen.

Der Bezug zur Praxis unterstützt das Verständnis und die schrittweise Akzeptanz der Wichtigkeit der Ökologischen Nachhaltigkeit. Bei der Information über für die Teilnehmerinnen geeignete Tätigkeitsfelder wurde die Ökologische Nachhaltigkeit wieder aufgegriffen und der Bezug zu einigen Berufen/Tätigkeitsbereichen hergestellt, z. B. Green Jobs.

Während der Projektlaufzeit werden die Projektträger kontinuierlich und eng per Telefon, E-Mail oder Vor-Ort-Besuchen begleitet. Die ESF-Regiestelle (Bundesamt für Familie und gesellschaftliche Aufgaben) ist für die administrative und finanztechnische Abwicklung des Programms verantwortlich. Zu den zentralen Aufgaben der Servicestelle „Stark im Beruf“ (Stiftung SPI) gehören die inhaltliche Begleitung und Beratung der Projektträger, auch in der Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit und das Monitoring der Programmumsetzung.

Die Implementierung der Querschnittsziele wird seit dem Programmstart im Jahr 2015 erfolgreich umgesetzt. In den jährlichen Sachberichten geben die Träger neben ihren Projektzielen auch zu den Querschnittszielen individuelle Indikatoren an und berichten vom Stand der Zielerreichung. Dies wird von der Servicestelle Stark im Beruf geprüft, bei Fragen oder Unklarheiten berät die Servicestelle. Damit wird sichergestellt, dass die Querschnittsziele in der täglichen Arbeit sowohl auf Trägerebene als auch auf Teilnehmerebene reflektiert und angewendet werden. Alle Publikationen und Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit werden auf eine gendersensible Sprache geprüft.

BERUFSBILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG BEFÖRDERN. ÜBER GRÜNE SCHLÜSSELKOMPETENZEN ZU KLIMA- UND RESSOURCENSCHONENDEM HANDELN IM BERUF (BBNE)

<https://www.bmu.de/bbne>

Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU) hat sich in der Förderperiode 2014–2020 erstmals am ESF beteiligt und hierfür das erste Bundesprogramm aufgelegt, das explizit auf Klima- und Ressourcenschutz ausgerichtet ist. Nachhaltigkeit in jedem beruflichen Alltag mitdenken und umsetzen, statt die Elemente nachhaltiger Entwicklung isoliert auf einzelne Branchen oder Berufe zu fokussieren: Das ist der Kern des sogenannten Greening der Berufe –und damit auch eines der Ziele des Förderprogramms BBNE.

Die Projekte im BBNE-Programm bewegen sich in zwei Schwerpunktfeldern:

Einmal geht es um die Kombination von außerschulischer, praxisorientierter Berufsorientierung mit Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE²¹), um jungen Menschen vielfältige berufliche Wege auf dem Weg zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise aufzuzeigen.

Ein zweiter Bereich legt den Fokus auf Klimaschutz in der energetischen Gebäudesanierung und nimmt auch hier den außerschulischen Weg:

Durch Methodensettings mit einem Fokus auf non-formalem und informellem Lernen wird Auszubildenden und Ausbildungspersonal aufgezeigt, wo und wie die Zusammenarbeit der am Bau beteiligten Gewerke optimal umgesetzt werden kann. Denn nur wenn die Akteur*innen abgestimmt Hand in Hand arbeiten, steht am Ende ein energieeffizientes und langfristig funktionsfähiges Gebäude.

Gemeinsam ist beiden Handlungsfeldern das Konzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Dabei geht es mit Blick auf die 17 Internationalen Nachhaltigkeitsziele (SDG) letztlich darum, ein „Genug für alle für immer“ zu sichern und auf dem Weg dahin jede und jeden Einzelnen zu befähigen, in einer Welt von vielfältigen Herausforderungen und Interessenkonflikten eine lebenswerte Zukunft aktiv mitzugestalten.

Ein Blick auf die 17 SDG und ihre Unterziele zeigt: An zahlreichen Stellen finden sich Anknüpfungspunkte zu den Querschnittszielen bzw. stellen die Querschnittsziele eine Auswahl aus den SDG dar. Damit sind Inhalt des Programms und Mainstreaming eng miteinander verknüpft. Gleichwohl lässt sich feststellen, dass ein Mainstreaming der Querschnittsziele im Sinne eines konsequenten Durchdeklinierens auf alle Aspekte des Projekthandelns nicht bei allen Projekten selbstverständlich ist.

Deutlich wird dies beispielsweise im Bereich Ökologische Nachhaltigkeit: Auch wenn in den Bildungsmodulen Aspekte Nachhaltiger Entwicklung vermittelt und dabei Methoden der BNE eingesetzt werden, muss dies nicht bedeuten, dass im Projektgeschehen durchgängig ökologische Aspekte bzw. Aspekte Nachhaltiger Entwicklung insgesamt bewusst beachtet werden. So ist bspw. in Punkto Mobilität von Mitarbeitenden und Teilnehmenden, Verpflegung bei den Veranstaltungen, Anzahl von Give-Aways und Auswahl der dabei verwendeten Materialien in erster Linie dann ein konsistentes Agieren zu beobachten, wenn diese Aspekte auch im Leitbild der Organisation vorhanden sind.

²¹ Unter Bildung für nachhaltige Entwicklung ist eine Bildung gemeint, die Menschen zu zukunftsfähigem Denken und Handeln befähigt. Sie ermöglicht es allen Menschen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen; siehe auch: <https://www.bne-portal.de/de/einstieg>.

Ähnliche Beispiele sind für die anderen Querschnittsziele zu finden: Behandelte Inhalte müssen nicht mit der entsprechenden Umsetzung in der Trägerorganisation und im Projektmanagement einhergehen, können aber den Weg dahin ebnen. Gleichzeitig macht die Vorgabe von Querschnittszielen es auf jeden Fall für alle Organisationen einfacher, unter Bezugnahme auf diese Querschnittsziele von üblichem Agieren abzuweichen und neue Wege zu gehen. Sie dienen gleichsam einer Legitimation für Veränderungen.

Das BMU hat bereits in der Richtlinie zur ersten Förderrunde die Querschnittsziele prominent aufgegriffen und deren Umsetzung auch in der Antragsmappe systematisch und integriert abgefragt. Basierend auf den Erfahrungen der ersten Runde wurden bei der Antragsmappe für den zweiten Aufruf die Querschnittsziele noch einmal fokussiert, wurden SMART-Ziele für jedes Querschnittsziel abgefragt und eine Positionierung des Trägers auf seinem Weg zum „Whole-Institution-Approach“ (die ganzheitliche Ausrichtung einer Organisation: für einen erfolgreichen Transformationsprozess müssen Vision, -Plan und -Strategie für die Lern- und Lehrumgebung von allen entwickelt und mitgetragen werden) eingefordert.

Die BBNE-Projekte treffen sich zweimal jährlich zu internen Programmtreffen, sog. Fachwerkstätten. Dort werden fachliche Aspekte ebenso diskutiert wie die Möglichkeiten und Hürden bei der Umsetzung der Inhalte und eben auch der Querschnittsziele. Bei sechs von sieben Fachwerkstätten der ersten Runde hatte sich je ein Projekt als Gastgeber gefunden. Dieses Setting bot Einblicke in die lokale Verortung und Methoden des Projekts und nicht zuletzt auch in die Rahmenbedingungen, wie sie die Inhalte und Querschnittsziele ermöglichen oder teilweise auch erschweren.

Präsentationen der Projekte im Rahmen großer öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen wie Bildungsmessen oder Tage der offenen Tür der Bundesregierungen fordern zusätzlich eine Fokussierung und authentische Außendarstellung ein. Das Feedback der Öffentlichkeit ist dabei nicht zu unterschätzen: Besucherinnen und Besucher sind in der Regel sehr aufmerksam, wenn es um Widersprüchlichkeiten zwischen Anspruch und Handeln geht.

Von den 14 Trägerorganisationen der ersten Runde hatte etwa die Hälfte explizite Vorerfahrungen bzw. organisationale Bezüge zu Nachhaltiger Entwicklung. Bei anderen stand zunächst der Bezug zu anderen fachlichen Aspekten des Programms im Vordergrund. Insgesamt hat sich durch die Vernetzung und die daraus resultierende hervorragende Zusammenarbeit untereinander ein gegenseitiger Lernprozess ergeben, der bei allen Projekten die vorher weniger bespielten Lernfelder erweiterte.

RÜCKENWIND+

<https://www.bagfw-esf.de>

Das Programm **rückenwind+** fördert die Einführung und Festigung einer modernen Personalentwicklung sowie die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen in der Sozialwirtschaft vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung in sozialen Berufen. Hinsichtlich der Querschnittsziele betont die Förderrichtlinie:

„Bei der Planung, Durchführung und Begleitung der Maßnahmen sind die horizontalen Prinzipien ‚Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung‘ gemäß Artikel 7 und ‚Nachhaltige Entwicklung‘ gemäß Artikel 8 ESIF-VO aktiv zu berücksichtigen.“

Die Richtlinie formuliert darüber hinaus die Verpflichtung:

„Es ist ein Konzept zum Gender Mainstreaming erforderlich, in dem dargelegt wird, wie das Projekt zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen soll.“

Im Rahmen der Programmumsetzung werden aktuell (Stand 2018) 19 Konzepte gefördert, die sich fokussiert mit den Themen Vielfalt im Betrieb und Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen beschäftigen.²² In diesen Projekten werden dezidiert Organisations- und Personalentwicklungskonzepte entwickelt, die interkulturell kompetent, inklusiv, diversitätssensibel und/oder geschlechtergerecht sind. In diesen Projekten ist eine Reihe von unterschiedlichen Produkten entwickelt worden, die auch von anderen Organisationen und Unternehmen der Sozialwirtschaft weiter genutzt werden können.²³ Während in diesen Projekten die spezifische Förderung im Sinne der Querschnittsziele Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung im Vordergrund steht, lassen sich über das Mainstreaming der Querschnittsziele in den anderen Themenfeldern nur bedingt validierte Aussagen machen. Um der verpflichtenden Umsetzung der Querschnittsziele nachzukommen, empfehlen die Programmverantwortlichen den Projektträgern den von der Agentur für Querschnittsziele im ESF erstellten Leitfaden zur Umsetzung der Querschnittsziele in der Personal- und Organisationsentwicklung. In den anderen Themenfeldern des Programms lassen sich deshalb auch ohne systematisch erfasste Erkenntnisse Elemente der Querschnittsziele erkennen. Hierzu gehören u. a.: Seminare in Teilzeit-kompatiblen Einheiten, Leitbildentwicklung/ Führungsbildentwicklung und/oder Führungskräfte-training/-qualifizierung unter Berücksichtigung von Themen wie „Lebensphasenorientierung“, „Vereinbarkeitsfragen“, „Geschlechtersensible Führung/Kommunikation“, geschlechtergerechte Sprache bei Webauftritten, Stellenausschreibungen und Materialien der Öffentlichkeitsarbeit.

²² <https://www.bagfw-esf.de/themen-projekte/vielfalt-im-betrieb-geschlechtergerechtigkeit/>

²³ https://www.bagfw-esf.de/fileadmin/user_upload/ESF/rueckenwind_II/Publikationen/BroschRueckenwind618_Interaktiv.pdf

JUGEND STÄRKEN IM QUARTIER – JUSTIQ

<https://www.jugend-staerken.de>

Das ESF-Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ fördert Projekte, die junge Menschen mit individuellen Beeinträchtigungen oder sozialen Benachteiligungen bei der Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf unterstützen.

Mit den Angeboten, die vor Ort bedarfsgerecht konzipiert und umgesetzt werden können, leistet das Programm einen spezifischen Beitrag zur Förderung junger Menschen, die einem besonderen Ausgrenzungsrisiko ausgesetzt sind. Damit wird im Rahmen von „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ die Erreichung des Querschnittsziels „Antidiskriminierung (Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung)“ bedient. Mit Blick auf die Querschnittsziele „Gleichstellung der Geschlechter“ sowie „Antidiskriminierung (Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung)“ trägt das Programm zudem durch individuelle, passgenaue Förderpläne dazu bei, dass die spezifischen Bedürfnisse der jungen Menschen berücksichtigt werden. Das Programm unterstützt außerdem die Reduzierung von Armutsrisiken, die Verbesserung der Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben von benachteiligten Kindern und Jugendlichen und die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Zum Querschnittsziel „Ökologische Nachhaltigkeit“ kann im Sinne des Mainstreamings bspw. durch eine ressourcenschonende Arbeitsweise, den umweltschonenden Einsatz von Materialien sowie durch nachhaltige Mobilität beigetragen werden.

Die Einhaltung der Vorgaben zu den Querschnittszielen aus der Förderrichtlinie des Programms wird sowohl in Sachberichten abgefragt als auch bei Vor-Ort-Besuchen thematisiert und im Rahmen von Vor-Ort-Prüfungen überprüft. Außerdem wird die Verfolgung der Querschnittsziele im Programm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ gemeinsam mit der Agentur für Querschnittsziele im ESF angesprochen.

Beispiele, wie die Erreichung der Querschnittsziele in den Projekten verfolgt wird, sind:

- Schulungen und Trainings der Gender- und Diversity-Kompetenzen der pädagogischen Fachkräfte
- Geschlechterbewusster Sprach- und Schriftsprachegebrauch
- Förderung beider Geschlechter in (beruflichen) Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Heranziehen von Gleichstellungsbeauftragten vor Ort für Treffen, Workshops etc.
- Vermeidung von Geschlechterrollenkonflikten
- Überwindung geschlechterspezifischer Rollenzuschreibungen bei der Berufsorientierung mit den Teilnehmenden
- Zusammenarbeit mit Migrationsdiensten vor Ort, „Willkommen bei Freunden“ und „Demokratie leben!“
- Aufklärung und Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung von Jugendlichen, die diskriminierende Äußerungen tätigen, z. B. durch gemeinsame Gespräche mit Flüchtlingen o. Ä.
- Situationsbezogene Thematisierung der Wichtigkeit von Umweltschutz und Nachhaltigkeit (ressourcenschonender Umgang)

Das Programm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

LANDKREIS NEUNKIRCHEN:**AUSFÜHRUNGEN ZUR VERFOLGUNG DES QUERSCHNITTZIELS „GLEICHSTELLUNG JUNGER MÄNNER UND FRAUEN AM ÜBERGANG SCHULE-BERUF“:**

Die Projekte sind im Hinblick auf die Erreichung der Zielgruppe und deren Beratung grundsätzlich geschlechtsneutral organisiert. Das bedeutet, dass sich die Fallakquise zunächst am individuellen Unterstützungsbedarf orientiert, der unter Umständen zwar geschlechtsspezifisch, aber nicht „geschlechtsbevorzugend“ oder „-ausschließend“ ist. Die Beratung der „KOMPASS-Clearingstelle“ zur beruflichen Orientierung wurde geschlechterbewusst gestaltet, um stereotype Berufswahlmuster aufzubrechen. Bei der Personalauswahl für beide JUSTiQ-Projekte wurde auf eine gleichmäßige Verteilung männlicher und weiblicher Mitarbeitender geachtet, um jeweils den/die passende Ansprechpartner/-innen vorhalten zu können. Das Projekt „KOMPASS-Clearingstelle“ ist im regionalen „Mädchenarbeitskreis“ und „Jungenarbeitskreis“ vertreten. Bei der Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit wurde darauf geachtet, dass insbesondere bei Fotomaterial beide Geschlechter gleichermaßen abgebildet sind.

STADT ERKRATH:

Das im Projekt angebotene soziale Training zeigt den Jugendlichen immer wieder auf, dass ein respektvoller und gewaltfreier Umgang miteinander von großer Wichtigkeit für die Gruppe und für jede/n Einzelne/n ist. Konflikte, die auf Andersartigkeiten und unterschiedlichen Ansichten beruhen, werden hier thematisiert und bearbeitet. Dies ermöglicht den Jugendlichen die Reflexion ihres Handelns und den Abbau von Vorurteilen. Darüber hinaus gewährleistet die Vernetzung des umsetzenden freien Trägers der Jugendhilfe mit vielen weiteren Beratungsdiensten, die Vermittlung der Jugendlichen bei individuellen Problemlagen, z. B. im Hinblick auf einen Migrationshintergrund.

STADT OFFENBACH:**INKLUSION IM QUARTIER – KOOPERATION BOXCLUB BEHINDERTENHILFE**

Im Rahmen dieses Mikroprojektes wurden zum einen das soziale Miteinander und die Integration von Migrant/-innen in den Fördergebieten gestärkt und zum anderen wurden Jugendlichen Felder zur Entwicklung und zum Ausbau ihrer sozialen Kompetenzen geboten. Jugendliche, die sozial auffällig geworden sind und im Boxclub in enger Begleitung stabilisiert wurden, trafen sich zum gemeinsamen Boxtraining mit jungen Menschen mit Behinderung. Außerdem wurden Erfahrungs- und Reflexionsräume für eine Zusammenarbeit von Jugendlichen mit und ohne Behinderung und öffentlichkeitswirksame Aktionen im Stadtteil organisiert, um das Miteinander sichtbar werden zu lassen. Die Jugendlichen näherten sich dadurch an und unterstützten sich gegenseitig. Eine gegenseitige Akzeptanz und Verständnis für die jeweils anderen entstand. Das Klima im Quartier wurde dadurch nachhaltig positiv beeinflusst und der Abbau von Vorurteilen gefördert.

LANDKREIS MARBURG-BIEDENKOPF:**POLITPARCOURS REFUGEEES WELCOME**

In diesem Mikroprojekt wurde ein Politparcours für die Bewohner/-innen des Quartiers, ebenso wie für alle Schüler/-innen der Schulen in den Fördergebieten angeboten, um sich den Schwerpunkten „Menschenrechte“, „Meinungsbildung“, „Fluchtwege“ und „Integration“ auf interaktive Art und Weise zu nähern. In diesem Parcours, der zu Teilen aus einem anderen Landkreis übernommen wurde, wurden die Ideen und Anregungen der jungen

Menschen zu den benannten Themen eingearbeitet. Die Jugendlichen übernahmen die Planung, Bewerbung und Organisation des Parcours sowie die qualifizierte Begleitung der Besucher/-innen durch den Parcours. Hierzu wurden die Jugendlichen in enger Zusammenarbeit mit der Gemeinwesenarbeit und der Jugendpflege vor Ort qualifiziert. Die jungen Menschen konnten dadurch aus ihrer eher defensiven Rolle des Lernenden und Bittenden in eine aktive lehrende Rolle schlüpfen, in der sie als Expert/-innen fungierten und Menschen aus ihrem neuen Lebensort und nahen Umfeld anleiteten und zu einem gemeinsamen Austausch einluden.

STADT PFORZHEIM:

RECYCLINGPROJEKT „PLASTIC MONKEY“

Jugendliche aus dem Quartier kreierten im Rahmen dieses Mikroprojektes ein großes Kunstwerk zum Thema „Ökologische Nachhaltigkeit und Recycling“ aus Plastikmüll. Die Jugendlichen konnten ihre kreativen Ideen im Rahmen eines „Gestaltungs-Workshops“ einbringen. Gemeinsam mit einem Kulturpädagogen auf Mülldeponien und Recyclinghöfen gesammelte Plastikteile wurden auf einem Fischernetz befestigt. Das Kunstwerk stellte am Ende das Porträt eines „Berberaffen“ dar und kann auf verschiedene Arten und an unterschiedlichen Plätzen im Quartier für alle Bewohner/-innen sichtbar präsentiert werden, bspw. an einer Gebäudefassade, zwischen zwei Bäumen. Das Netz soll die Verknüpfung mit dem Meer darstellen und der porträtierte Affe steht für die Natur, die unmittelbar durch die Unmengen an Plastik bedroht wird. Hierdurch wurden und werden die Jugendlichen und die Anwohner/-innen für die Thematiken des bewussten Umgangs mit Ressourcen und Abfallentsorgung sensibilisiert. Durch die öffentlichkeitswirksame Darstellung des Themas soll das Selbstbewusstsein der Jugendlichen gestärkt und ihre Kreativität gefördert werden.

LANDKREIS HEIDEKREIS

Im Umgang mit den Teilnehmenden achten die pädagogischen Fachkräfte darauf, dass es kein „typisch Junge, typisch Mädchen“ gibt, sondern jede/r in den eigenen Stärken gefördert wird. Auf Weiterbildungen, Veranstaltungen und in der Öffentlichkeit wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet und in den Beratungen wird der Umgang mit der eigenen Sexualität thematisiert. Die Projektmitarbeitenden reflektieren außerdem regelmäßig die eigenen Annahmen und Stereotype sowie das Geschlechterverhältnis und des Rollenverständnis in den Projekten. Es finden Überprüfungen statt, ob Räume, Ressourcen, Sprache, Äußerungen, Beispiele, Bilder, Übungen und Vermittlungsmethoden zielgruppengerecht sind und allen Teilnehmenden einen Zugang ermöglichen. Zudem werden für die pädagogischen Fachkräfte Fortbildungen zum Umgang mit kulturellen Unterschieden angeboten. Im Rahmen der Projekte findet eine Kooperation mit dem Waldpädagogikzentrum statt. Den Teilnehmenden werden beispielsweise Workshops zum Erhalt von Ressourcen und sparsamen Umgang sowie Projektwochen zum bewussten Umgang mit Nahrungsmitteln angeboten.

ESF-INTEGRATIONSRICHTLINIE BUND

<https://www.integrationsrichtlinie.de>

Ziel des ESF Bundesprogramms „ESF-Integrationsrichtlinie Bund“ ist es, vor allem Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung stufenweise und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder ihnen einen Schulabschluss zu ermöglichen. Dies erfolgt in Kooperationsverbänden mit aktiver Beteiligung von Betrieben oder Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung sowie von Jobcentern oder Agenturen für Arbeit.

Mit dem Programm werden Projektvorhaben in drei Handlungsschwerpunkten (HSP) unterstützt:

- Integration statt Ausgrenzung (IsA) für die Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene von 18 bis 35 Jahren
- Integration durch Austausch (IdA) mit Schwerpunkt transnationale Mobilität für die Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene von 18 bis 35 Jahren
- Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF) für die Zielgruppe Asylbewerber/innen, Geduldete und Flüchtlinge mit einem zumindest nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt

In der Förderrichtlinie wird der Beitrag des Programms zur Erreichung der Querschnittsziele wie folgt definiert:

Für die Gleichstellung der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung wird formuliert, dass Verbesserungen in folgenden Bereichen erzielt werden sollen:

- „Gleichstellung junger Männer und Frauen beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung durch passgenaue teilnehmerbezogene Maßnahmen, die auf die individuelle Ausgangs- und Bedarfslagen abgestimmt sind;
- Nichtdiskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund, darunter junge Zuwanderer aus anderen EU-Mitgliedsstaaten sowie Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge, durch passgenaue teilnehmerbezogene Maßnahmen, die auf die individuelle Ausgangs- und Bedarfslagen abgestimmt sind;
- Nichtdiskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund, darunter junge Zuwanderer aus anderen EU Mitgliedsstaaten sowie Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge durch Maßnahmen für Betriebe und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung zur strukturellen Verbesserung des Zugangs dieser Personengruppen zu Arbeit oder Ausbildung.“

Auf dieser Grundlage stellt im Rahmen der Prüfung der fachlichen Qualität der Projektanträge die Berücksichtigung der Aspekte Nachhaltigkeit/Gleichstellung/Nichtdiskriminierung ein Auswahlkriterium dar. Im Antragsverfahren waren daher Angaben zur Umsetzung der Querschnittsziele erforderlich.

Dabei wurde bei der Bewertung der Projektanträge auf eine fundierte Analyse der regionalen Arbeitsmarktlage unter Beachtung einer geschlechterdifferenzierten Perspektive und der Benennung von Ausgrenzungsstrukturen geachtet. Der Handlungsbedarf sollte ebenfalls geschlechterdifferenziert dargelegt werden. Die Umsetzung der Querschnittsziele bei den bewilligten Projekten wird zum einen über die Darstellung in den jährlichen Sachberichten nachverfolgt. Darüber hinaus werden die Querschnittsziele im Rahmen der Programmbegleitung der drei Handlungsschwerpunkte der ESF-Integrationsrichtlinie Bund IsA, IdA und IvAF durch das BMAS mit Unterstützung der Agentur für Querschnittsziele im ESF

kontinuierlich thematisiert. Dies erfolgt in den regelmäßigen Vernetzungstreffen sowie in spezifischen Workshops für die Projekte der Handlungsschwerpunkte. Im Kontext der spezifischen Besonderheiten der Handlungsschwerpunkte werden Aspekte der Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung gemeinsam mit den Projekten und Kooperationspartnern (Jobcenter, Agenturen für Arbeit) angesprochen und praxisnah vertieft. Hierüber soll eine Sensibilisierung und Handlungssicherheit erreicht werden, die Querschnittsziele in allen Projektphasen zu berücksichtigen.

5 FREQUENTLY ASKED QUESTIONS – FAQ

1. Warum sollen die Querschnittsziele in ESF-Programmen überhaupt umgesetzt werden?

Der ESF ist ein Finanzierungsinstrument der Europäischen Union und unterliegt damit Regeln und Verfahrensweisen, die auf europäischer Ebene (zwischen dem Rat, dem EU-Parlament und den EU-Kommission) vereinbart wurden. Die Regeln schreiben u. a. vor, dass sich alle Mitgliedsstaaten an Vorgaben des Gemeinschaftsrechts halten. Integraler Bestandteil dieses Rechts sind auch die Inhalte, Ziele und vorgeschriebenen Verfahrensweisen der drei Querschnittsziele. Die EU-Kommission fordert die Mitgliedsstaaten somit auf, sich einem bestimmten Status Quo im Gemeinschaftsrecht zu nähern und diesen qualitativ auszubauen (sofern im Mitgliedsstaat nicht ohnehin höhere Standards gelten). Die Kofinanzierung nationaler Programme (Projekte) durch den ESF ist also nicht ohne Bedingungen zu bekommen: Im ESF sind dies auch die Querschnittsziele, die helfen sollen, die Programme zu verbessern.

2. Müssen alle drei Querschnittsziele gleichermaßen umgesetzt werden? Genügt es nicht, wenn eines oder zwei gut implementiert werden?

Gemäß dem Operationellen Programm des ESF des Bundes sollen alle drei Querschnittsziele grundsätzlich in allen ESF-Programmen umgesetzt werden. Die ESF-Programme bieten jedoch sehr unterschiedliche Anknüpfungspunkte für das jeweilige Querschnittsziel, so dass es zu qualitativen Unterschieden bei der Anwendung und Umsetzung kommen kann.

Wichtig ist in jedem Fall, dass Projektträger nicht nur die Kriterien zu den Querschnittszielen bei den Prüf- und Bewilligungsverfahren erfüllen müssen, sondern dass ihnen Informationen zur Verfügung und ggf. Finanzierungen für Qualifizierungen bereitgestellt werden, um den Anforderungen gerecht zu werden.

3. Ist die Gleichstellung nicht schon in der Antidiskriminierung aufgehoben, da dort auch das Geschlecht ein Kriterium ist?

Geschlecht ist zwar ein Kriterium innerhalb der Antidiskriminierung und „Personen aus Gründen des Geschlechts“ zu diskriminieren, unterliegt dem gesetzlichen Diskriminierungsverbot. Gleichzeitig geht es beim gleichstellungspolitischen Doppelansatz aber um die Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse hin zu einem egalitären Geschlechtermodell, in dem wiederum auch Kriterien wie Alter, Herkunft und Status eine Rolle spielen. Beide Querschnittsziele bzw. Politikbereiche haben eine jeweils eigene Tradition und beruhen auf unterschiedlichen Analysen gesellschaftlicher Machtverhältnisse und bedürfen, trotz großer Schnittstellen, eigenständiger Strategien.

4. Nachhaltige Entwicklung oder Ökologische Nachhaltigkeit?

Nachhaltigkeit beschreibt ein Konzept, das auf drei Dimensionen basiert: der ökologischen, ökonomischen und sozialen Entwicklung. Der ESF fokussiert durch die Förderung des Ziels der Erhaltung, des Schutzes der Umwelt und der Verbesserung ihrer Qualität (vgl. Art. 8 der ESIF- Verordnung (EU) Nr. 1303/2013) die ökologische Komponente von Nachhaltigkeit – darum Ökologische Nachhaltigkeit. Diese Hervorhebung ergibt sich daraus, dass der ESF ohnehin die soziale und wirtschaftliche Entwicklung zum Ziel hat, es sich aber angesichts globaler Umweltprobleme nicht mehr leisten kann, die ökologische Dimension außer Acht zu

lassen. In der Strategie Europa 2020 ist der Bezug zur Ökologischen Nachhaltigkeit über das Kernziel 3: Reduzierung der Treibhausgasemissionen, Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien und Steigerung der Energieeffizienz sowie über die Leitinitiative Ressourcen-schonendes Europa abgebildet.

5. Was bedeutet integrierter Ansatz?

Der integrierte (oder auch horizontale) Ansatz zur Umsetzung der Querschnittsziele bedeutet, dass auf der Ebene der Projekte ein Mindestmaß an Aktivitäten zur Erreichung der Querschnittsziele stattfindet. Dies kann sich darin ausdrücken, dass bei personenbezogener Förderung Frauen und Männer mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen werden, dass in der Öffentlichkeitsarbeit Hinweise auf die Barrierefreiheit in der Projektumsetzung enthalten sind (und diese natürlich eingelöst wird) oder dass in Projekten bzw. bei einem Projektträger Prinzipien des ökologischen Wirtschaftens befolgt werden, z. B. in Anlehnung an Kriterien des Nachhaltigkeitskodex¹.

In der Praxis kann es faktisch durchaus zu einem fließenden Übergang von einem integrierten (sprich: unspezifischen) Beitrag zu einem spezifischen Beitrag zu einem Querschnittsziel kommen. Eine solche – unbeabsichtigte – Dynamik ist wünschenswert und widerspricht in keiner Weise den originären Zielen. **Beispiel:** In einem Projekt geht es um die Förderung von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern. In der Region (Kommune), in der dieses Projekt umgesetzt wird, gibt es einen hohen Anteil an Frauen mit Migrationshintergrund, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. Das Projekt greift diese Ausgangslage auf, fördert zu 100 Prozent Frauen mit Migrationshintergrund und verbindet dies damit, diese Frauen in gewerbliche Berufe zu vermitteln, in denen eine existenzsichernde Beschäftigung möglich ist. Von einem unspezifischen Projekt zur Förderung von „den Langzeitarbeitslosen“ kann sich somit ein Projekt zur Förderung von Gleichstellungszielen entwickeln, ohne dass das originäre Ziel verloren geht. Im Gegenteil: Da die regionale Analyse der Problemlage einen spezifischen Förderbedarf aufzeigte, liegt die adäquate Übersetzung des Programms darin, Migrantinnen (verstärkt) zu fördern.

6. Was ist ein spezifischer Beitrag?

Auf der Ebene eines ESF-Programms kann sich ein spezifischer Beitrag zu einem Querschnittsziel in Form eines Projektes abbilden, das unmittelbar und direkt zur Zielerreichung eines Querschnittsziels beiträgt. **Beispiel:** In einem ESF-Programm werden 50 Qualifizierungsprojekte für Jugendliche gefördert. Vier dieser Projekte widmen sich neben der Integration dieser Jugendlichen in den Arbeitsmarkt den Themen Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen in der Arbeitswelt und weisen dies auch in Form von angepassten Curricula, Gendertrainings u. Ä. nach. Diese „spezifische“ Ausrichtung innerhalb eines (nicht gleichstellungsorientierten!) Programms stellt einen spezifischen Beitrag zum Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter dar.

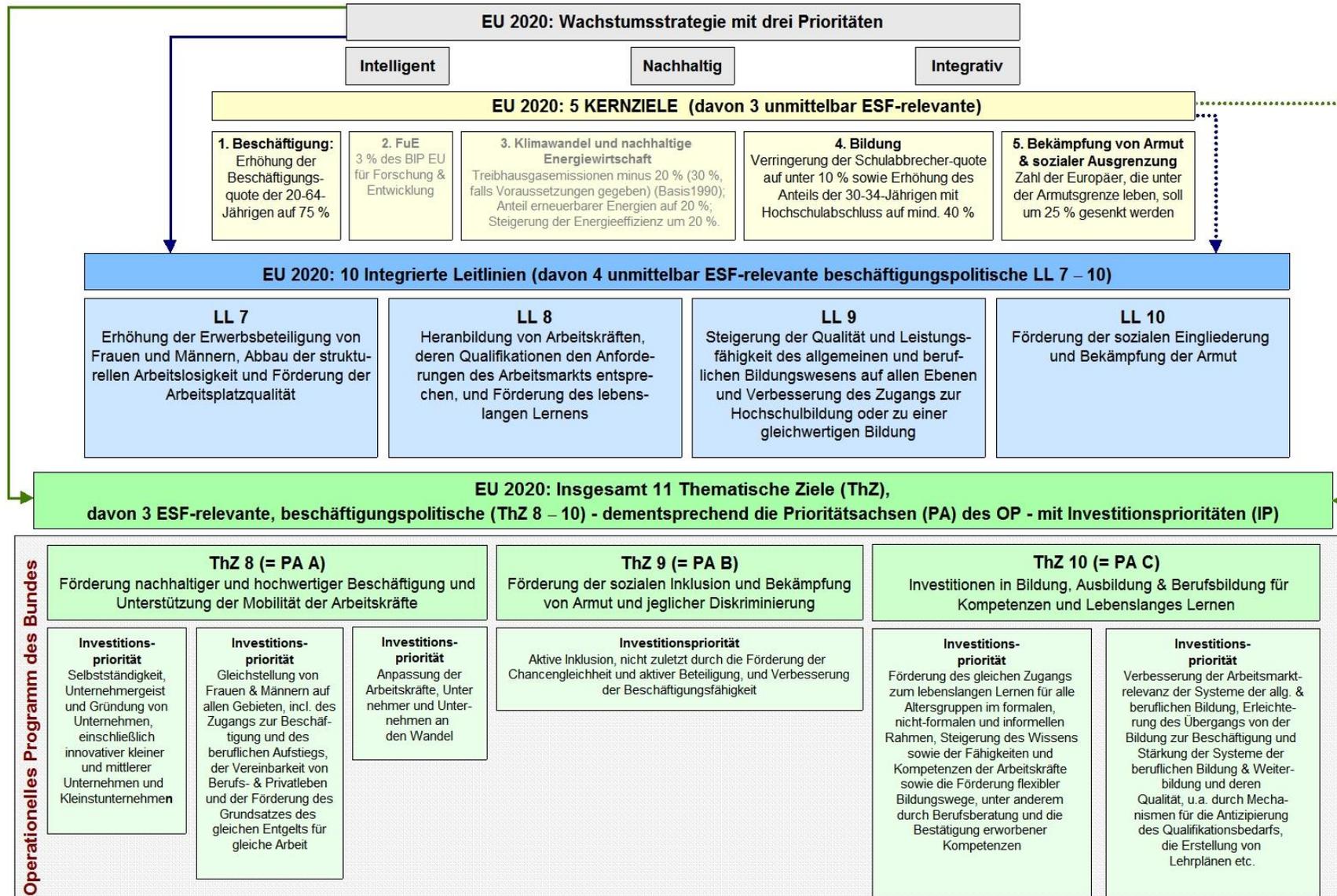
Bei großen und großvolumigen Projekten ist ebenfalls denkbar, dass es einen spezifischen Beitrag auf Projektebene gibt, in dem sich beispielsweise ein Projektträger oder ein/e Partner/ Partnerin eines Verbundprojektes gezielt mit der Umsetzung eines Querschnittsziels befasst. In der Gemeinschaftsinitiative EQUAL war diese Arbeitsteilung konzeptionell angelegt.

ANHANG

ABBILDUNG EU-ZIELHIERARCHIE

Die Abbildung 5 vermittelt einen Überblick über den Gesamtzusammenhang der Zielhierarchie, in die der ESF eingebettet ist. Von der Strategie Europa 2020 und deren drei Säulen über die fünf Kernziele, die thematisch in Teilen mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien korrespondieren, über die (drei ESF-relevanten) Thematischen Ziele, die v. a. im Rahmen der o. g. Verordnungen erläutert werden, bis hin zu den Investitionsprioritäten, die sich im Operationellen Programm des ESF des Bundes wiederfinden. Die Querschnittsziele mit ihrem horizontalen Ansatz sind in dieser Zielsystematik nicht abgebildet, weil sie quer dazu angesiedelt sind. Sichtbar werden allerdings die spezifischen Förderansätze für die Gleichstellung der Geschlechter und die Antidiskriminierung in Form der jeweils zugehörigen Investitionsprioritäten. Für die Ökologische Nachhaltigkeit findet sich der spezifische Beitrag auf der Ebene des ESF-Programms Berufsbildung Nachhaltige Entwicklung, welches hier aufgrund der unterschiedlichen Ebenen nicht abgebildet wird.

Abb. 5: Die EU-Zielhierarchie Förderperiode 2014–2020



ANHANG – FRAGEN ZUM ZYKLUS

Diese Fragen stellen keine vollständige Abbildung aller notwendigen Schritte dar.

1. Ist die **Ausgangslage** des Programms (Projektes) mittels gendersensibler, auf Antidiskriminierung bezogener Daten und Fakten und/oder im Hinblick auf Ökologische Nachhaltigkeit analysiert worden?
2. Sind gleichstellungspolitische **Zielsetzungen** (präzise) formuliert worden? Sind Ziele zur Antidiskriminierung formuliert worden? Sind Ziele als Beitrag zur Ökologischen Nachhaltigkeit formuliert worden?
3. Wurden die Informationen der ersten beiden Zyklusschritte (Analyse, Ziele) als Basis für die weiteren **Planungsschritte** zugrunde gelegt?
(Alle Dokumente, wie bspw. Richtlinien, enthalten Hinweise, Vorgaben; Akteur*innen sind kompetent und aktiv eingebunden; Vorkehrungen für das Monitoring und Controlling sind getroffen, Öffentlichkeitsarbeit greift das Thema auf etc.)
4. Sind Projektträger in die Lage versetzt worden, die **Umsetzung** der Querschnittsziele zu bewältigen? Sind die (Sub-)Themen der Querschnittsziele Gegenstand von Vernetzungs- und Austauschformaten? Sind die Querschnittsziele Gegenstand von Sitzungen der Begleitgremien?
5. Verläuft die **kontinuierliche Begleitung und Begutachtung** der Projektumsetzung (Monitoring) unter integraler Einbeziehung von Begutachungskriterien zu den Querschnittszielen?
6. Untersucht die **Evaluation** die Implementierung der Querschnittsziele sowie Erfolge und Hindernisse von Beginn an (Analyse der Ausgangslage)? Werden dabei quantitative und qualitative Aspekte aufgeführt? Halten Evaluationsteams Expertise zu den Querschnittszielen vor?

LITERATUR UND LINKS

GRUNDLAGEN

Bundesministerium des Innern (Hg): Jedes Alter zählt – Demografiestrategie der Bundesregierung

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/Demografie/demografiestrategie-langfassung.pdf?blob=publicationFile&v=2>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg): Lebenslagen in Deutschland. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn 2017

<https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/5-arb-langfassung.pdf?blob=publicationFile&v=6>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg): Operationelles Programm ESF Bund Deutschland. Bonn 2014

https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Meldung/2014/2014_10_21_op.pdf?blob=publicationFile&v=3

Europäische Kommission (Hg): Mitteilung der Europäischen Kommission. Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel 2010

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF>

Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.12.2013

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0320:0469:DE:PDF>

Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.12.2013 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0470:0486:De:PDF>

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (2012)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=de>

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men: Opinion on gender equality in the cohesion policy 2014–2020

http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/opinion_on_gender_equality_in_the_cohesion_policy_2014-2020_en.pdf

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

http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/abschlusspublikation_agentur_gleichstellung_esf.pdf

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg): Gender Mainstreaming in der Flächenpolitik (Expertise). Berlin 2006

<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/FP/ExWoSt/Forschungsfelder/2004undFrueherer/FlaechelmKreis/BilderDownloads/ExpertiseGendermainstreaming.pdf?blob=publicationFile&v=3>

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hg): Gender Index

<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbeobachtung/GenderIndex/Domaenen/gender-index.html;jsessionid=6D934631B14448246F15D0B3DB2FBD09.live11294?nn=443388>

Bundesministerium des Innern für Bau und Heimat (Hg): Programm Soziale Stadt

http://www.staedtebauforderung.info/StBauF/DE/Programm/SozialeStadt/Programm/programm_node.html;jsessionid=A949923942D6F544E3CE859898F6F940.live1042

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin 2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland/114010>

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache 18/12840. Berlin 2017
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Antwort der Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland auf den Fragebogen der UNECE zur Umsetzung der Pekinger Erklärung und der Aktionsplattform (1995) und des Ergebnisdokuments der 23. Sondergeneralversammlung (2000). Berlin 2014
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/ueberpruefung-der-umsetzung-von-pekinger-deutsch.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin 2011
http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen_did=174358.html
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg) / Meseke, Henriette: Leitfaden Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Berlin 2004
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/leitfaden-gm-esf-anlage.property=pdf,bereich=qm,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (Hg): LEIPZIG CHARTA zur nachhaltigen europäischen Stadt. Berlin 2007
http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Nationale_Stadtentwicklung/leipzig_charta_de_bf.pdf
- Europäische Kommission (Hg): 2018 Report on equality between women and men in the EU. Luxembourg 2018 http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074
- Europäische Kommission (Hg): Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015. Brüssel 2010
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF>
- Europäische Union (Hg): Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016–2019). Luxemburg 2016 <https://publications.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>
- Europäische Union (Hg): Schlussfolgerungen des Rates vom 07.03.2011 zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020). Brüssel
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:DE:PDF>
- Rat der Europäischen Union (Hg): Council conclusions on Women and the economy: Economic independence from the perspective of part-time work and self-employment. Luxembourg 2014
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/143269.pdf
- Senatsverwaltung für die Stadtentwicklung (Hg): Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung. Berliner Handbuch. Berlin 2011
https://www.stadtentwicklung.berlin.de/soziale_stadt/gender_mainstreaming/download/gender_deutsch.pdf
- Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema Die Geschlechterdimension der Europa-2020-Strategie (Initiativstellungnahme) (2013/C 76/02) vom 14.03.2013 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:076:0008:0014:DE:PDF>
- The European Community of Practice on Gender Mainstreaming (Hg): EU2020 – Gender Mainstreaming and the Path to Sustainable Growth. Comments and policy suggestions on the EU2020 strategy made by the ESF Community of Practice on Gender Mainstreaming
<http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/EU2020Final.pdf>
- The European Community of Practice on Gender Mainstreaming: European Standard on Gender Mainstreaming in the ESF <http://standard.gendercop.com/>

ANTIDISKRIMINIERUNG

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin 2017

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg): Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz. Berlin 2014

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

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin 2013

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf;jsessionid=160D3AFA0C26331BE01731474D21D919.2_cid322?__blob=publicationFile

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hg): UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. 2017

https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hg): Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) vom 01.05.2002

http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Themen/RechtlicheGrundlagen/Behindertengleichstellungsgesetz/Behindertengleichstellungsgesetz_node.html

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hg): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2016 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg): Übereinkommen der Vereinten Nationen über Rechte von Menschen mit Behinderungen. Erster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland. 2011 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/staatenbericht-2011.pdf;jsessionid=FC455049D14EDABCE139B531B44FF3C6?__blob=publicationFile&v=2

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Siebter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft. Bundestagsdrucksache 18/10210 vom 02.11.2016

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/siebter-altenbericht/120148>

Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg): Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anlässlich der Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands gemäß Artikel 35 der UN-Behindertenrechtskonvention. 2015 https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Parallelberichte/Parallelbericht_an_den_UN-Fachausschuss_fuer_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen_150311.pdf

https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Parallelberichte/Parallelbericht_an_den_UN-Fachausschuss_fuer_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen_150311.pdf

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 29.12.2016

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz.pdf;jsessionid=A7C39EF0691748F9CF5563AF0741EA97?__blob=publicationFile&v=7

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hg): Nationaler Integrationsplan. Erster Fortschrittsbericht. Berlin 2008

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/476914/df4133af74cad403bcc35b03fd6a5817/nationaler-integrationsplan-fortschrittsbericht-data.pdf?download=1>

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hg): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Berlin 2007

http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragtefuerIntegration/nap/nip/_node.html

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

Bundesamt für Naturschutz (im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit): Nationale Strategie zur Biologischen Vielfalt

<http://www.biologische-vielfalt.de>

Council of the European Union (Hg): Review of the EU Sustainable Development Strategy (EU SDS) – Renewed Strategy. DOC 10917/06. Brüssel 2006

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st10/st10917.en06.pdf>

Deutsche UNESCO-Kommission e.V. Sekretariat UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ <http://www.bne-portal.de/was-ist-bne/grundlagen/>

Die Bundesregierung (Hg): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Neuauflage 2016. Stand: 1. Oktober 2016. Kabinettsbeschluss vom 11. Januar 2017. Berlin 2016

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975292/730844/3d30c6c2875a9a08d364620ab7916af6/deutsche-nachhaltigkeitsstrategie-neuauflage-2016-download-data.pdf>

Europäische Union (Hg): Sustainable development in the European Union. Monitoring Report on Progress towards the SDGs in an EU Context. 2018 Edition. Luxembourg 2018

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

Eurostat (Hg): Indikatoren für nachhaltige Entwicklung <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/indicators>

Generalversammlung der Vereinten Nationen (Hg): Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. UN Resolution A/RES/70/1. Version vom 21. Oktober 2015 <http://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf>

Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung c/o Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg): Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung 2017. Berlin 2017 https://www.bne-portal.de/sites/default/files/downloads/publikationen/Nationaler_Aktionsplan_Bildung_für_nachhaltige_Entwicklung_neu.pdf

Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) / Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) (Hg): Deutscher Nachhaltigkeitskodex

<http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>

Staatssekretärsausschuss für nachhaltige Entwicklung (Hg): Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen. – Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit. Beschluss vom 30. März 2015 http://www.nachhaltige-beschaffung.info/SharedDocs/DokumenteNB/Weiterentwicklung%20MP%20Nachhaltigkeit%202015.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Statistisches Bundesamt (Hg): Nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Daten zum Indikatorenbericht 2016. Wiesbaden 2017

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UmweltökonomischeGesamtrechnungen/Umweltindikatoren/IndikatorenPDF_5850013.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Hg): Nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Indikatorenbericht 2016. Wiesbaden 2016

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UmweltoekonomischeGesamtrechnungen/Umweltindikatoren/IndikatorenPDF_0230001.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Hg): Umweltökonomische Gesamtrechnungen. Nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Indikatoren zu Umwelt und Ökonomie. Wiesbaden 2016

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UmweltoekonomischeGesamtrechnungen/Umweltindikatoren/IndikatorenPDF_5850012.pdf?__blob=publicationFile

UnternehmensGrün e.V. (Hg): Greening der Berufe und nachhaltige Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer kohlenstoffarmen und ressourceneffizienten Wirtschaft. Berlin 2017

http://machgruen.de/wp-content/uploads/2017/02/Studie_Greening-der-Berufe.pdf

IMPRESSUM

Herausgegeben von der Agentur für Querschnittsziele im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autor*innen: Henriette Meseke, Nils Pagels, Julika Schmitz
Berlin, Dezember 2018

Agentur für Querschnittsziele im ESF
Fehrbelliner Str. 85
D-10119 Berlin
+49 30 2205 1438
E-Mail: kontakt@esf-querschnittsziele.de
www.esf-querschnittsziele.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Heraus-
geberin, der Autor*innen, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.