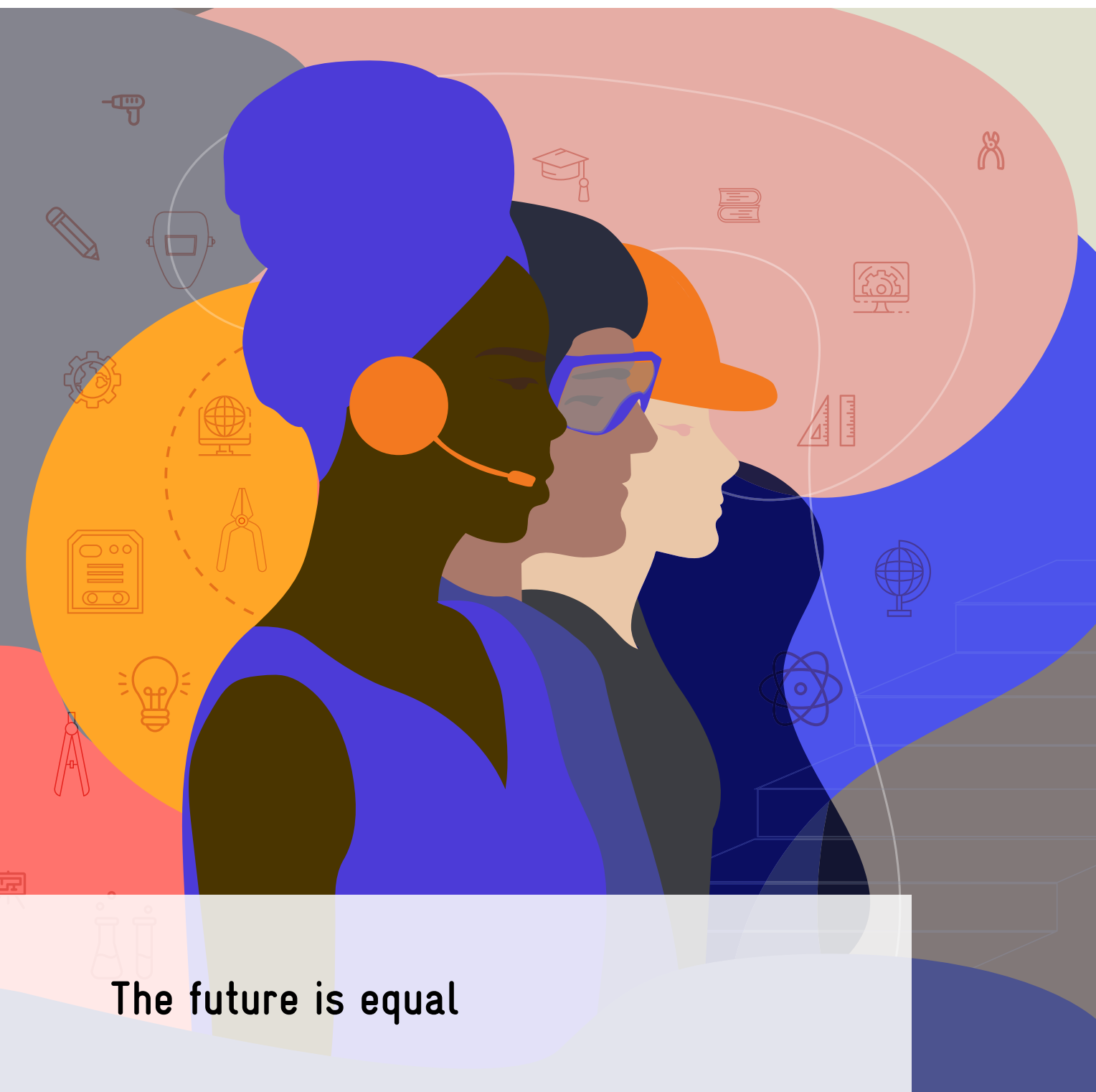




The future is equal

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Herausgegeben von:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Als Bundesunternehmen unterstützt die GIZ die deutsche Bundesregierung bei der Erreichung ihrer Ziele in der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung.

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft

Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36

53113 Bonn, Deutschland

T +49 228 44 60-0

F +49 228 44 60-17 66

I www.giz.de

Bezeichnung Programm / Projekt

Sektorvorhaben Berufliche Bildung, svbb@giz.de

Autorinnen

Eva Dietz, Anna Emil und Svenja Müller

Verantwortlich / Redaktion

Svenja Müller, Ute Jaskolski-Thiart

Gestaltung

FLMH | Labor für Politik und Kommunikation

Illustration

Steffi Stagge

URL-Verweise

Für Inhalte externer Seiten, auf die hier verwiesen wird, ist stets der jeweilige Anbieter verantwortlich. Die GIZ distanziert sich ausdrücklich von diesen Inhalten.

Im Auftrag des

Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), Referat 413 Bildung Bonn

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.

Bonn, Juni 2021

Inhaltsverzeichnis

Abstract	5
1. Einleitung	7
2. Methodisches Vorgehen und Leitfragen	9
3. Deutsche und internationale Rahmen für die Gleichberechtigung der Geschlechter in der Entwicklungszusammenarbeit	10
3.1 GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER ALS MENSCHEN- UND FRAUENRECHT	10
3.2 GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER ALS ENTWICKLUNGSZIEL	10
3.3 DER GENDERANSATZ DER DEUTSCHEN ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT	11
4. Analytische Faktoren zur Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung	14
4.1 SYSTEME	14
4.2 INSTITUTIONEN DER BERUFSBILDUNG	17
4.3 INDIVIDUEN	18
5. Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Vorhaben der beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit	20
5.1 ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE ÜBERWINDUNG DISKRIMINIERENDER RAHMENBEDINGUNGEN	22
5.2 DARSTELLUNG DER ERFOLGSFAKTOREN ANHAND DER KONKRETEN UMSETZUNG VON PROJEKTEN	24
6. Empfehlungen für die berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit	36
6.1 ZUSAMMENFASSENDE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE POLITIKGESTALTUNG UND FÜR DIE UMSETZUNG IN VORHABEN	36
6.2 STELLEN SIE DIE RICHTIGEN FRAGEN	44
7. Ausblick auf künftige Herausforderungen	45
7.1 DIE DIGITALE TRANSFORMATION	45
7.2 FRAGILITÄT UND FLUCHT	46
7.3 EIN WACHSENDER INFORMELLER SEKTOR	46
7.4 VON BINÄR ZU DIVERSITY	47
7.5 RÜCKSCHLÄGE GEGEN DIE GLEICHBERECHTIGUNG UND DIE COVID-19 PANDEMIE	48
Literaturverzeichnis	49



Abstract

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine menschenrechtsbasierte, sozial gerechte, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften. Doch noch immer sind Menschen weltweit von geschlechtsspezifischer Diskriminierung betroffen und von einer gleichberechtigten Teilnahme am öffentlichen und politischen Leben ausgeschlossen. Das gilt auch für die Teilnahme an beruflicher Bildung. Vor allem Frauen können in vielen Ländern keine selbstbestimmte Entscheidung über ihre berufliche Ausbildung treffen. Weltweit verhindern geschlechtsbasierte Stereotype und Armut das Erlernen eines selbstgewählten Berufs. Vor allem Frauen bleiben ohne eine berufliche Ausbildung in finanzieller Abhängigkeit und von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Räumen ausgeschlossen.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit setzt sich für gleiche Chancen, auch der am meisten zurückgelassenen Menschen ein. Doch: „Wie kann Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung erreicht werden?“

Diese Frage stellt die vorliegende Studie und analysiert eine Vielzahl von Berufsbildungsprojekten der deutschen und internationalen Entwicklungszusammenarbeit (EZ). Sie gibt zudem einen Überblick über den nationalen und internationalen Rahmen für die Gleichberechtigung der Geschlechter und stellt analytische Faktoren dar, die Gleichberechtigung behindern oder fördern. Als zentrales Ergebnis der Studie wurden

15 Erfolgsfaktoren für die Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung formuliert und davon 11 Erfolgsfaktoren anschaulich anhand von Projektbeispielen illustriert. Unter anderem werden Vorschläge unterbreitet, um mehr Bewusstsein für die Rechte aller Menschen zu schaffen, Wissen über geschlechtsspezifische Hürden zu verbreiten und Berufsschulen sowie Ausbildungsplätze zu einem sicheren, attraktiven und gleichberechtigten Ort für junge Frauen und Männer zu gestalten. Die Studie soll mit einer ganzen Reihe konkreter Handlungsempfehlungen Lust auf mehr Engagement für die Gleichberechtigung machen. Sie richtet sich an die Fachöffentlichkeit in der beruflichen Bildung, insbesondere an Umsetzer*innen und Entscheidungsträger*innen der EZ. Das Postulat der vorliegenden Studie ist, dass die Gleichstellung der Geschlechter noch stärker zu einem Qualitätsmerkmal und Förderkriterium in der EZ werden muss.



1. Einleitung

Eine Gesellschaft kann ihr Potenzial nur dann vollständig entfalten, wenn Frauen und Männern den gleichen Zugang zu Bildung und guter Beschäftigung bekommen. Doch die Gleichberechtigung der Geschlechter (GdG) ist weltweit noch nicht erreicht. Vor allem Mädchen und Frauen werden durch zahlreiche rechtliche Hürden und soziale Vorurteile diskriminiert. Sie haben weniger Chancen als ihre männlichen Geschwister, Schulkameraden und Kollegen, frei zu entscheiden, welchen Beruf sie erlernen und ausüben möchten.¹ Weltweit durchlaufen weniger Frauen als Männer eine Berufsbildung. Viele Frauen können oder dürfen keinem bezahlten Job nachgehen.² Geschlechtsbezogene Stereotype führen zu Arbeitsmarktsegmentierung, das heißt Frauen üben schlechter bezahlte und gesellschaftlich weniger wertgeschätzte Berufe aus. Frauen erhalten außerdem häufig für die gleiche Arbeit weniger Gehalt als Männer.³

Mädchen und Frauen müssen gestärkt werden, damit Gesellschaften langanhaltende rechtliche, wirtschaftliche und soziale Ungleichheiten überwinden. Die Bildung von Mädchen und Frauen kommt ihrer eigenen Entwicklung, ihren Familien und der gesamten Gesellschaft zugute. Als qualifizierte Fachkräfte stärken diese Frauen die Wirtschaft. Bildung fördert aber auch ihre Selbstbestimmung, u.a. in der Familienplanung.⁴

Die berufliche Qualifizierung von Mädchen und Frauen ist ein zentraler Erfolgsfaktor für nachhaltige Entwicklung – weltweit.

Doch wie wird das Ziel der Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung im Kontext der deutschen und internationalen EZ erreicht? Um die Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung in der EZ weiter voranzutreiben, ist es notwendig,

- die genderspezifischen Faktoren zu kennen, die Gleichberechtigung behindern oder fördern;
- die Stellschrauben zu identifizieren, um Prozesse zur Transformation und zur Verbesserung von Gleichberechtigungsprozessen zu befördern und
- erfolgreiche Strategien aufzuzeigen, für mehr Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden gute Beispiele gefunden, analysiert und beschrieben. Sie richtet sich an die Fachöffentlichkeit in der beruflichen Bildung, insbesondere an Umsetzer*innen und Entscheidungsträger*innen der EZ.

Die Studie ist folgendermaßen strukturiert:

- ↳ Kapitel zwei beschreibt die methodische Herangehensweise.
- ↳ Kapitel drei zeigt den nationalen und internationalen Rahmen für die Gleichberechtigung der Geschlechter auf.
- ↳ Kapitel vier beschreibt die analytischen Faktoren. Diese wurden im Rahmen der Erhebung verwendet, um Erfolgsfaktoren und Stellschrauben für die Gleichberechtigung von Mädchen und Frauen zu identifizieren.
- ↳ Kapitel fünf stellt das Herzstück der Arbeit dar, in dem ausgewählte Projektbeispiele mit einem Fokus auf je einen Erfolgsfaktor beschrieben werden.
- ↳ Kapitel sechs fasst Empfehlungen für die EZ zusammen und bietet ein Werkzeug, um die richtigen Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter in der beruflichen Bildung zu stellen.
- ↳ Kapitel sieben gibt einen Ausblick auf künftige Herausforderungen im Thema.
- ↳ Im Literaturverzeichnis finden sich die verwendeten Quellenangaben und weiterführende Literatur.

¹ ILO 2016: *Women at Work Trends*. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf)

² Im Jahr 2018 hatten nur 45,3 Prozent der Frauen, aber 71,4 Prozent der Männer einen bezahlten Job. (ILO 2019: *A quantum leap for gender equality: For a Better future of Work For All*)

³ Das geschlechtsspezifische Lohngefälle lag 2018 weltweit bei 18,8 Prozent, in Ländern mit niedrigem Einkommen sogar bei 20,9 Prozent. (Ebd. S. 40)

⁴ Frauen- und Mädchenbildung mindert nachweislich Kindersterblichkeit und die Anzahl ungewollter Schwangerschaften. Mädchen heiraten deutlich später und bekommen auch später Kinder. (Unicef 2020: *Weltmädchentag 2020: Elf Fakten über Mädchen*.)



2. Methodisches Vorgehen und Leitfragen

Für die vorliegende Analyse wurden circa 250 Berufsbildungsvorhaben recherchiert und auf Aspekte von Gleichberechtigung der Geschlechter hin überprüft. Näher betrachtet wurden Vorhaben, die

- deutlich erkennbar die Genderperspektive in der Berufsbildung verfolgen,
- mindestens eine GG1-Kennung tragen, das heißt Gleichberechtigung der Geschlechter als wichtiges Nebenziel formulierten,
- sich seit mindestens einem Jahr in der Durchführung befinden
- und/oder spezifische geschlechterrelevante Aspekte bearbeiten und dies durch gut zugängliche Information belegen.

Betrachtet wurden Projekte der staatlichen Durchführungsorganisationen Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und KfW Entwicklungsbank (KfW) sowie nicht-staatlicher Akteure wie Nichtregierungsorganisationen (NROs) und kirchliche Träger, außerdem internationale und regionale Netzwerke.

Die Analyse und die darauf basierende Ableitungen von Schlussfolgerungen stützten sich auf folgende Leitfragen:

- Wie können Hürden und Potenziale für die Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung in der EZ besser identifiziert werden?
- Was sind die größten Hürden und die größten Potenziale in diesem Bereich?
- Welche Erfolgsfaktoren tragen dazu bei, Hürden zu überwinden und Potenziale zu nutzen?
- Welche Empfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Im Rahmen der Erhebung wurden ausgewählte Projektbeispiele näher betrachtet.

Leitkategorien für die Analyse waren dabei:

- der dreigleisige Ansatz des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ): Gender Mainstreaming – Frauenförderung – Politikdialog;
- die fünf Elemente der GIZ-Genderstrategie 2019: Politischer Wille und Rechenschaft, Corporate Culture, Kompetenz, Prozessanpassung, Gleichberechtigung der Geschlechter im Unternehmen;
- die methodische Verankerung von Gender Mainstreaming intern und extern.

Aus diesen Leitfragen und Leitkategorien wurde der analytische Rahmen für die Auswertung ausgewählter Beispiele entwickelt. Die Auswertung erfolgte auf der Basis von vielfältigen Projektdokumenten. Diese Information wurde bei ausgewählten Vorhaben durch Interviews mit Projektverantwortlichen, Gender-Ansprechpersonen, Referent*innen und/oder Mitarbeiter*innen vertieft. In den vorstrukturierten Interviews wurden die Kriterien des analytischen Rahmens verwendet. Die Auswertung der Dokumente und Interviews war dann die Grundlage für die Formulierung der Erfolgsfaktoren von → Kapitel fünf. Aus diesen Erfolgsfaktoren wurden konkrete Empfehlungen für die Projekt- und die Policy-Ebene abgeleitet.

3. Deutsche und internationale Rahmen für die Gleichberechtigung der Geschlechter in der Entwicklungszusammenarbeit

3.1

Gleichberechtigung der Geschlechter als Menschen- und Frauenrecht

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen (VN) zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau „CEDAW“⁵ haben 189 Staaten ratifiziert. Es besagt zum einen, dass Bürgerinnen Rechtsinhaberinnen sind und diese Rechte einfordern können, und zum anderen, dass jeder Unterzeichner-Staat ein Pflichtenträger ist, der diese Rechte durch geeignete Politiken umzusetzen hat. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist also ein Grundrecht und es ist die Pflicht staatlicher Organe, Hürden zu beseitigen, die diesem Grundrecht entgegenstehen. Das Grundrecht ermöglicht allen Menschen aktiver gleichberechtigter Teil der Gesellschaft zu sein, politisch repräsentiert zu werden und ein selbstbestimmtes Leben in Würde gestalten zu können.

3.2

Gleichberechtigung der Geschlechter als Entwicklungsziel

Im Kontext der internationalen Zusammenarbeit ist die Gleichberechtigung der Geschlechter seit den Beschlüssen der Internationalen Aktionsplattform von Peking (1995) und der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz (1995)⁶ ein eigenständiges Entwicklungsziel. Sie ist für alle Bereiche von Entwicklung, Wirtschaft, Politik, Bildung, Kultur und Gesundheit ein unabdingbares strategisches Element für die Verbesserung von Lebensbedingungen für Frauen und Männer.

Nur durch gleichberechtigte Teilnahme, Teilhabe und aktive Mitwirkung aller Geschlechter kann Armut auf der Erde verringert werden.⁷

Dafür müssen alle Ebenen der Gesellschaft einbezogen sowie Stellschrauben für positive Veränderung identifiziert und genutzt werden.

2010 wurden zudem die Women's Empowerment Principles von *UN Women* und dem *UN Global Compact* ins Leben gerufen. Die Prinzipien bauen auf der Idee auf, dass die Privatwirtschaft die Verantwortung für die Verwirklichung von Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter mitträgt. Sie bieten Unternehmen strategische Orientierung zur Implementierung von Maßnahmen zur Gleichberechtigung der Geschlechter.

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung stellt den aktuellen und übergreifenden internationalen Rahmen für die EZ dar. Das fünfte von insgesamt 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (*Sustainable Development Goals, SDGs*) fordert die Geschlechtergleichstellung und Selbstbestimmung für alle Mädchen und Frauen. Außerdem adressiert SDG 5 Diskriminierung und Gewalt gegen Mädchen und Frauen, unbezahlte Haus- und Pflegearbeit, sexuelle und reproduktive

⁵ BMFSFJ 2020: VN-Frauenrechtskonvention (CEDAW): Staatsberichtsverfahren und Dokumente.

⁶ Siehe dazu: UN WOMEN: Pekinger Erklärung und Aktionsplattform.

⁷ UN Women (2018): Gender equality and poverty are intrinsically linked.

Gesundheit und Rechte sowie Zugang zu produktiven Ressourcen. Die Relevanz der GdG im gesamten Bildungsbereich wird durch das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ bestärkt.

Zwei der Unterziele nennen explizit die Gleichberechtigung der Geschlechter:

„4.3: Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten. [...]“

4.5: Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten.“⁸

SDG 8 fordert außerdem eine menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer bis 2030, einschließlich junger Menschen inklusive Menschen mit Behinderung, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Bis 2020 soll weltweit der Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringert werden. In diesem Ziel sind auch der Schutz von Arbeitsrechten und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer*innen verankert.

3.3

Der Genderansatz der deutschen Entwicklungszusammenarbeit

Gemäß der Agenda 2030, ist auch in der deutschen EZ die Erreichung einer GdG ein strategisch wichtiges Ziel. Das übersektorale BMZ-Konzept „**Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik**“ (2014)⁹, setzt hierfür den Rahmen.

Darin führt das BMZ einen dreigleisigen Ansatz zur Förderung der Gleichberechtigung ein:

- **Gender Mainstreaming:** Integration genderrelevanter Maßnahmen auf allen Ebenen, Nutzung aller Potentiale, Reduzierung aller Risiken,
- **Frauenförderung:** gezielte Förderung und ermächtigende Maßnahmen und
- **Politikdialog:** Einbringen des Themas und seiner Ziele in politische, sektorale und multilaterale Abstimmungs- und Verhandlungsprozesse.

Das Konzept ist für die staatliche EZ verbindlich und dient zivilgesellschaftlichen Trägern zur Orientierung. Im Jahr 2016 wurde das Konzept durch den **zweiten entwicklungspolitischen Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter** (Gender Aktionsplan, GAP II)¹⁰ für den Zeitraum 2016 bis 2020 ergänzt. Der GAP II zeigt auf, wie das Konzept und der dreigleisige Ansatz in der politischen Steuerung und in entwicklungspolitischen Programmen und Projekten umgesetzt werden. Darin wurden die strategischen Ziele festgehalten, bis 2020 den Anteil von Mädchen und Frauen in der beruflichen Bildung messbar zu erhöhen, Bildungsangebote gendersensibel zu gestalten, auf den Abbau diskriminierender Geschlechterstereotype hinzuwirken und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Wirtschafts- und Erwerbsleben durch Politikdialog zu stärken. Jährliche „Road Maps“ geben einen Überblick über die prioritären Maßnahmen und Aktivitäten mit konkret zu erreichenden Wirkungen.

Das BMZ-Konzept zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der EZ schließt alle Geschlechter ein: Männer, Frauen und Divers (LSBTIQ¹¹). Es versteht Gender als soziales Geschlecht. Die Dynamik der Geschlechterverhältnisse und die daraus resultierenden Ungleichheiten stehen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.

⁸ Deutsche UNESCO-Kommission: Agenda Bildung 2030.

⁹ BMZ 2014: Übersektorales Konzept: Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik.

¹⁰ BMZ 2020: Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016-2020.

¹¹ LSBTIQ: Lesben Schwule, Bi-, Trans- sowie Intersexuelle und queere Menschen.

Gender wird außerdem als internationale wissenschaftliche Analysekategorie ausgewiesen, die sowohl Machtverhältnisse wie auch Art und Formen der Diskriminierung beschreibt. Dabei werden Kontext und Konditionen von Zielgruppen sichtbar (Bedarfe, Interessen), Verantwortlichkeiten von Akteuren (Rahmenbedingungen, Rollen) und Notwendigkeiten (strategische Maßnahmen).

In welchem Grad gender-spezifische Wirkungen in einem Vorhaben geplant werden, wird mit einem von BMZ und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) abgestimm-

ten Kennungssystem angezeigt: der „GG-Kennung“ (GG = Geschlechter-Gerechtigkeit). Diese zeigt auf einen Blick, ob die Herstellung von Gleichberechtigung der Geschlechter

- das Hauptziel des Vorhabens ist (GG2): alle Indikatoren auf Modulzielebene sind genderrelevant;
- ein wichtiges Nebenziel ist (GG1): mindestens ein Modulziel – Indikator ist genderrelevant;
- oder kein ausgewiesenes Ziel ist (GG0), was jedoch trotzdem ein Gender Mainstreaming verlangt.

Ein grundlegendes Konzept in allen Maßnahmen der EZ ist die Gendersensibilität. In Bezug auf berufliche Bildung kann das folgende Aspekte beinhalten:

Was bedeutet „gendersensible“ (berufliche) Bildung?

Gendersensible Ausgestaltung von Bildung, Aus- und Weiterbildung umfasst:



Bewusstsein über die Bedeutung von Rollenvorbildern, d.h. Förderung von Frauen als Lehrkräfte und Ausbildungspersonal, gerade in Berufen, die häufig männlich geprägt sind.



Materialien, die das gesamte Genderspektrum abdecken – in Abbildungen, auf Fotos, in Textaufgaben und Beispielen. Dabei ist wichtig, auch Stereotype zu vermeiden. Das betrifft sowohl Unterrichtsmaterialien (Lehrbücher, Arbeitsblätter, digitale Medien) als auch Werbekampagnen und Informationsmaterialien. Beispiele: Bauarbeiterin, KFZ-Mechatronikerin, Erzieher, Friseur.



Sprache, die immer die männliche und weibliche Form berücksichtigt, und idealerweise geschlechtsneutral ist, um das gesamte Genderspektrum abzudecken. Das betrifft sowohl Texte als auch die mündliche Sprache. Beispiele: Lernende, Lehrende, Lehrkräfte, Ausbildungspersonal. Außerdem kann das Gendersternchen als Mittel der gendergerechten Sprache genutzt werden.



Gendersensibler Unterricht: Lehrkräfte achten darauf, dass im Unterricht gendersensible Sprache verwendet wird und Mädchen und Frauen nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden.



Das BMZ priorisiert einen transformativen Gender-Ansatz: Das bedeutet einerseits die Ermächtigung von Frauen, um ihr Bewusstsein für Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu stärken und andererseits den Abbau von Hürden, die der Gleichberechtigung im Wege stehen. So wird die Veränderung von diskriminierenden Strukturen und Praktiken gezielt angestrebt. Dies schließt Menschen ein, die aufgrund ihrer Identität, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer eigenständigen Definition von Geschlechterzugehörigkeit ausgegrenzt werden. Frauen stehen im Fokus des Konzepts, da sie nach wie vor stark diskriminiert werden. Doch Gender steht für ein Beziehungs- und Machtgefüge, dessen Teil auch Männer sind. Das bedeutet, dass auch sie eine wichtige Rolle für Veränderungsprozesse spielen – sei es auf Zielgruppen- oder Community-Ebene, auf Partnerebene, im Projekt-Team oder auf politischer Ebene. Sie sollen eingebun-

den werden, um als *Change Agents* sensibilisiert und aktiviert zu werden. Dies ist wichtig für die Überwindung frauendiskriminierender Rollenstereotype, für die Tragfähigkeit sich wandelnder gesellschaftlicher Normen und auch für die Loslösung von einschränkenden Rollendefinitionen.¹²

Zur Umsetzung der Gleichberechtigungsstrategie in die Praxis liegen der deutschen EZ relevante Instrumente wie Genderanalysen, gendersensible Planungsgestaltung und Wirkungsmessung sowie ein umfassendes Wissensmanagementsystem vor.¹³ Für GIZ-Vorhaben ist die **Genderstrategie (2019)**¹⁴ des Unternehmens wegweisend. Zivilgesellschaftliche Organisationen haben eigene Genderstrategien und diskutieren, evaluieren und entwickeln diese in Verbünden (z.B. VENRO) weiter.

¹² Hier spielen vor allem traditionelle Rollenstereotype oder „toxische Männlichkeit“ eine Rolle. Mehr Informationen hierzu auf dem GIZ-Blog: <https://gender-works.giz.de/tag/masculinity/>

¹³ Siehe die Webseite des BMZ, der GIZ, Wissensportale wie „Fachexpertise Gender“ der GIZ oder internationaler Organisationen wie UN Women, UNDP, Weltbank etc.

¹⁴ GIZ 2019: Gender Reloaded: Vision needs Attitude – Attitude needs Action.

4. Analytische Faktoren zur Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung

In diesem Kapitel werden analytische Faktoren beschrieben, die zu geschlechtlicher Diskriminierung oder Bevorzugung führen können. Die meisten dieser Faktoren sind auf allen drei Ebenen eines zu beratenden Systems zu berücksichtigen. Auf der Makro-Ebene der Systeme, auf der Meso-Ebene der Institutionen und auf der Mikroebene der Individuen. Bei den Faktoren der Mikroebene handelt es sich um Umstände von Individuen. Diese können jedoch nicht isoliert betrachtet werden, da sie durch strukturelle Gegebenheiten begünstigt werden.

4.1

Systeme

Gendernormen

Jungen und Mädchen wachsen unter dem Einfluss von Gendernormen auf, die die Selbstwahrnehmung und geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen maßgeblich prägen. Dabei spielen Religion, Gemeinschaft, soziale Normen und Kultur eine entscheidende Rolle. Die Gendernormen bestimmen unter anderem, welche Tätigkeiten für Frauen und Männer als angemessen gelten und welche Kompetenzen ihnen jeweils als „natürlich“ zugeschrieben werden. Diese können je nach Kontext sehr verschieden sein. Obwohl sich Gendernormen mit der Zeit ändern, beeinflussen tradierte Genderstereotype noch immer Bildungschancen und die Berufswahl von Frauen und Männern weltweit.

In kulturellen und/oder sozialen Kontexten, in denen Frauen eine niedrige Stellung zugewiesen bekommen und wenig Wertschätzung erfahren, ist es oft schwierig, sie selbst und ihre Familien davon zu überzeugen, dass auch sie die nötigen Fähigkeiten für eine Berufsausbildung haben. Das Vorherrschen patriarchaler

Denksysteme führt beispielsweise dazu, dass viele Eltern bevorzugt ihre Söhne, nicht ihre Töchter, in eine weiterführende Ausbildung schicken. Söhnen werden mehr Fähigkeiten zugeschrieben und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zugetraut.

Sofern aus finanziellen Gründen nur ein Familienmitglied eine Ausbildung absolvieren kann, werden Söhne häufig bevorzugt.¹⁵

Deshalb profitieren gerade Mädchen und Frauen von *Life Skills*¹⁶-Maßnahmen, die Entscheidungskompetenzen und Selbstbewusstsein fördern sowie unternehmerisches Denken unterstützen.¹⁷

¹⁵ UNICEF: „Girls' Education“.

¹⁶ Life Skills: Die World Health Organisation (WHO) hat im Jahr 1994 den Begriff der „Life Skills“ bzw. Lebenskompetenzen geprägt. Unter Lebenskompetenzen versteht die WHO eine Reihe von psychosozialen Fähigkeiten, die es der Person ermöglichen, die alltäglichen Anforderungen und Probleme des Lebens erfolgreich zu bewältigen.

¹⁷ Ein Beispielprojekt: <http://fawe.org/our-programmes/interventions/technical-and-vocational-education-and-training-tvet/>

Recht

Obwohl in Menschenrechtskonventionen festgehalten ist, dass Frauen und Männer vor dem Recht gleich sind und gleichgestellt sein sollten, gibt es in vielen Ländern noch immer diskriminierende Gesetze gegen Mädchen und Frauen, insbesondere

- im Familienrecht, mit massiven ökonomischen Auswirkungen z.B. durch Diskriminierungen im Erbrecht,
- bei Rechten des Zugangs und der Kontrolle über Land,
- beim Arbeitsrecht: In manchen Ländern ist die Berufswahl für Frauen eingeschränkt. Frauen sind arbeitsrechtlich häufig schlecht abgesichert, zum Beispiel im Falle einer Schwangerschaft. Nur in wenigen Ländern gibt es Mutterschutz und Elterngeld;¹⁸
- bei der Umsetzung des Rechts auf Bildung: Gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN ist das Recht auf Bildung ein Menschenrecht und auch in der Kinderrechtskonvention verankert. Trotzdem bleibt in vielen Ländern vielen Mädchen und Frauen der Zugang zu Grund- und weiterführender Bildung verwehrt.

Diese rechtlichen Hürden wirken sich massiv auf die Teilnahme von Frauen an (beruflicher) Bildung und auf ihre Arbeitsmarktbeteiligung aus.¹⁹

Politische Repräsentation

Frauen sind auf politischer Ebene nicht ausreichend vertreten und an politischen Prozessen nicht systematisch beteiligt. Das führt dazu, dass keine gleichberechtigte Repräsentation der Interessen von Mädchen und Frauen stattfindet.²⁰ Das wirkt sich dann auch auf die Ausgestaltung von Policies, rechtlichen Grundlagen sowie staatlichen Institutionen aus. Diese sind häufig blind für die Bedarfe von Mädchen und Frauen. In Bezug auf die berufliche Bildung ist hier entscheidend, inwiefern Sektorpolitiken, Strategien und Aktionspläne,

die das Berufsbildungssystem betreffen, die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen aufgreifen und Gleichstellung reflektieren.

Zugang zu und Verbleib im Bildungssystem

Der Zugang zum Bildungssystem ist noch nicht für alle gewährleistet. Insgesamt besuchten im Jahr 2020 noch 132 Millionen Mädchen keine Schule.²¹ Von diesen 132 Millionen sind 43,3 Millionen im Grundschulalter, 30 Millionen im unteren Sekundarschulalter und 67,4 Millionen im oberen Sekundarschulalter. Auch die Abbruchquoten von Mädchen sind höher als die von Jungen.²²

Die meisten nationalen Studien zeigen, dass sich mehr Männer als Frauen in einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung befinden. In den technischen Bereichen der beruflichen Bildung erreichen nur 31 von 133 Ländern eine Geschlechtergleichheit (ILO 2020).²³

Eine wichtige Analysekategorie bei der Bewertung einer gendersensiblen Berufsbildung ist daher, welche (berufliche) Bildungsinfrastruktur in welchen Räumen (urban, ländlich) für die Bevölkerung zu welchen Konditionen zur Verfügung steht. Armut ist nach wie vor eine der zentralen Erklärungen, warum Mädchen und Frauen Bildungsinfrastruktur nicht nutzen können.²⁴ Aufgrund der niedrigeren Einkommen von Frauen ist das Angebot an Ausbildungsstipendien oder zumindest die Kostenfreiheit einer Ausbildung eine zentrale Bedingung, um an Angeboten der beruflichen Bildung teilnehmen zu können.

¹⁸ EU 2020: Discriminatory Laws Undermining Women's Rights. Die ist aber nicht nur in Entwicklungs- und Schwellenländern der Fall.

¹⁹ IMFStaff Discussion Note 2015: More Equal Law Boost Female Labour Force Participation.

²⁰ UN WOMEN: Facts and figures: Leadership and political participation.

²¹ UNICEF 2020: Girl's education.

²² UNESCO 2019: [Data to Celebrate 50 Years of Progress on Girls' Education | UNESCO UIS](#).

²³ ILO 2020: Policy brief: The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women

²⁴ The World Bank: Girls' Education.



Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt

Weltweit waren im Jahr 2018 nur 45,3 % der Frauen und 71,4 % der Männer einkommensrelevant beschäftigt.²⁵ In vielen Ländern gibt es zudem eine ausgeprägte horizontale berufliche Segregation nach Geschlecht. Männer sind häufig in der Industrie und im besser bezahlten Handwerk beschäftigt, während Frauen vorwiegend in weniger technischen Berufen und dem Dienstleistungsbereich anzutreffen sind. Sie üben häufiger Hilfstätigkeiten aus. In Jobs mit niedriger Bezahlung und niedrigem Status sind Frauen überrepräsentiert.²⁶ Eine echte Chance bieten der digitale Sektor und die sich durch Nachhaltigkeitsstrategien neu erschließende grüne Wirtschaft (*green economy*). Diese Bereiche stellen ein Betätigungsfeld dar, das Mädchen und Frauen viele Chancen bieten kann, um hochwertige Arbeit, beispielsweise in der grünen Wasserwirtschaft, bei der klimafreundlichen Nutzung und Weiterverarbeitung von Ressourcen oder als Programmiererinnen zu finden.²⁷

Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Weltweit arbeiten Frauen eher in der privaten als in der öffentlichen Sphäre. Sie sind meist zuständig für die Kinderbetreuung, den Haushalt und die Versorgung und Pflege von Familienmitgliedern. Sie übernehmen für die Gesellschaft essenzielle Aufgaben. Diese Tätigkeiten werden als Care- und Hausarbeit oder auch „reproduktive“ Arbeit bezeichnet. Sie werden monetär nicht entlohnt und werden gesellschaftlich weniger wertgeschätzt als bezahlte, „produktive“ Arbeit.²⁸

Laut UN Women leisten Frauen mindestens zweieinhalb Mal so viel unbezahlte reproduktive Arbeit wie Männer.²⁹

Die ungleiche Zeit- und Ressourcenverteilung wirkt sich massiv auf die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen und Mädchen und damit auf deren Chancen auf (besser) bezahlte Arbeit aus und führt dazu, dass Frauen weniger in der Lage sind, Vermögen aufzubauen als Männer. Männer besitzen folglich weltweit 50 Prozent mehr Vermögen als Frauen.³⁰

²⁵ ILO 2019: A quantum leap for gender equality: For a Better future of Work For All.

²⁶ ILO 2020: The gender divide in skills development.

²⁷ ILO 2017: Green Initiative Policy Brief: Green Works.

²⁸ Die „reproduktive“ Arbeit von Frauen schließt in der Praxis jede Menge produktive, aber unbezahlte Arbeiten ein, z.B. die Herstellung und Verarbeitung von Nahrung, Hausgärten- und Kleintierproduktion, handwerkliche Tätigkeiten für Kleidung der Familie, Erziehung und Gesundheitsfürsorge der Familie u.a.

²⁹ UN WOMEN: Women in the changing world of work- Facts you should know.

³⁰ Oxfam (2020): Time to care. Methodology Note.

Zugang zu finanziellen Dienstleistungen

Eine große Hürde für Frauen im Anschluss an eine berufliche Ausbildung kann der fehlende Zugang zu Finanzdienstleistungen und Krediten sein, z.B. um sich selbstständig zu machen.

90 Prozent aller Frauen weltweit haben keinen Zugang zu formellen Krediten und Frauen haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, ein Bankkonto bei einer formellen Finanzinstitution zu eröffnen als Männer.³¹ In manchen Ländern benötigen Frauen die Unterschrift eines männlichen Familienmitglieds, um ein Konto eröffnen zu dürfen. Neue Entwicklungen wie „Mobile Money Konten“ scheinen den Zugang von Frauen zu finanziellen Dienstleistungen zu erleichtern.³² Dies ist gerade für Märkte mit großer informeller Wirtschaft, wenig Industrie und/oder in vulnerablen Kontexten entscheidend. Hier stellt eine Selbstständigkeit oft die einzige Option zum Einkommenserwerb dar.³³

4.2

Institutionen der Berufsbildung

Gestaltung von Berufsbildungsinstitutionen

Institutionen der beruflichen Bildung sind häufig männlich geprägt und greifen Bedürfnisse von Frauen nicht auf. Eine Ursache dafür ist das mehrheitlich männliche Führungs-, Management und Lehrpersonal. Dies beginnt mit der Wahl des Standortes³⁴, reicht über die fehlende Bereitstellung von adäquaten Sanitäreinrichtungen für Frauen bis zum Informations- und Unterrichtsmaterial, das vor allem in technischen Berufen selten gendersensibel gestaltet ist.

Große Entfernungen vom Wohnort zu Bildungsinstitutionen stellen eine erhebliche Hürde für die Teilnahme an beruflicher Bildung dar. Dies gilt vor allem für von Armut betroffene Menschen in ländlichen

Gebieten. Mädchen und Frauen werden hierdurch besonders eingeschränkt, da lange Wege Gefahren bergen und sie ihren Wohnort aufgrund von Care- und Hausarbeit nicht länger verlassen können. Mobile und zeitlich flexible Ausbildungsangebote stellen für diese Zielgruppe mitunter die einzige Möglichkeit des Zugangs zu beruflicher (Weiter-)Bildung dar.

Geschlechtergleichstellung durch die Arbeitgeber*innen

Arbeitgeber*innen spiegeln oftmals die in der Gesellschaft vorherrschenden Genderstereotype wider und reproduzieren Vorbehalte gegen Frauen oder gegen Männer. Frauen und Männer sehen daher große Hindernisse bei der Suche nach einer Beschäftigung in einem Beruf, der traditionell vom jeweils anderen Geschlecht ausgeübt wird. Beispielhaft sei das mit einem Projekt im Bausektor in Bhutan illustriert: Hier brauchen weibliche Graduierte im Schnitt doppelt so lang wie ihre männlichen Mitbewerber, um eine Anstellung zu finden.³⁵ Zudem kommen Frauen deutlich seltener in Führungspositionen, wo sie Einstellungsentscheidungen treffen könnten.

Das Fehlen attraktiver beruflicher Perspektiven entmutigt Frauen und hindert sie daran, ihre Potenziale auszuschöpfen.³⁶ Das geschlechtsspezifische Lohngefälle (*gender pay gap*) beträgt weltweit 20 %.³⁷

³¹ The New Humanitarian: Financial Inclusion.

³² The World Bank 2017: The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution. Washington.

³³ CICAN 2017: Integrating Gender Equality in TVET.

³⁴ Es gibt in vielen Städten Quartiere, die für Frauen unzugänglich oder unsicher sind. Bei der Auswahl des Standortes einer Berufsschule sollte dies beachtet werden. In Fällen, in denen eine Schule bereits in einem für Frauen problembehafteten Stadtteil angesiedelt wurde, müssen sichere Zugangswege garantiert werden.

³⁵ Das Projekt wird von Helvetas Swiss Intercooperation umgesetzt. Interview Helvetas Bhutan.

³⁶ ILO 2018: World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global Snapshot.

³⁷ ILO 2019: Understanding the gender pay gap.

Digitalisierung und neue Technologien

Die Einführung neuer digitaler Technologien bietet aus einer Genderperspektive viele Chancen für die berufliche Bildung von Mädchen und Frauen. Über das Internet können Informationen mit großer Reichweite verbreitet und individuell abgerufen werden und überregionale Netzwerke geschlossen werden. Gerade Mütter oder Mädchen, die in häusliche Care-Arbeiten eng eingebunden sind oder aus anderen Gründen in ihrer Bewegung eingeschränkt sind, können über digitale Angebote einen Zugang zu Bildung und Aufklärung über ihre Rechte bekommen. Weltweit nutzen laut der Internationalen Fernmeldeunion ITU 58 % der Männer, aber nur 48 % der Frauen das Internet.³⁸ Je nach Kontext kann dieser ungleiche Zugang noch deutlicher ausfallen. Frauen nutzen zudem seltener mobiles Internet über Smartphones oder Online-Dienstleistungen.³⁹ Daher wird auch vom *digital divide* in Bezug auf das Geschlecht gesprochen. Frauen können häufiger die Kosten für Daten und Endgeräte nicht aufbringen und mehr Frauen verfügen nicht über digitale Kompetenzen für die Anwendung. Vor allem Analphabet*innen haben große Hürden bei der digitalen Teilhabe. Viele Mädchen und Frauen trauen sich noch immer weniger Fähigkeiten in Bezug auf Informations- und Kommunikationstechnologien und verwandten Bereichen zu. Hinzu kommt, dass digitale Inhalte und Algorithmen in der Regel von Männern konzipiert werden und somit seltener auf Mädchen und Frauen zugeschnitten sind.

Viele Frauen verpassen Beschäftigungschancen, die mit der Digitalisierung entstehen. In digitalen Sektoren sind weltweit lediglich 24 Prozent aller Jobs mit Frauen besetzt.⁴⁰

Mädchen und Frauen haben in diesen Branchen also wenige Vorbilder und große Zugangsbarrieren. Wenn Frauen aber mehr Zugang zu digitalen Technologien haben, können sie ihre wirtschaftliche Situation verbessern, beispielsweise indem sie selbst hergestellte Waren, wie Textilien oder Kunsthandwerk, zusätzlich zum bisherigen Verkaufsweg über das Internet bewerben und vertreiben, sich in professionellen Plattformen vernetzen, digitales Fundraising betreiben oder Berufe und Fähigkeiten wie Programmieren erlernen, die künftiges Einkommen garantieren. Zudem haben sie leichteren Zugang zu Finanzdienstleistungen und rechtlichen oder medizinischen Informationen. Der Zugang zu digitalen Technologien und die Beherrschung dieser sind daher ein wichtiger Hebel, um Selbstbestimmung und Gleichberechtigung zu fördern.

4.3

Individuen

Datengrundlage und Mehrfachdiskriminierung

Pläne für die Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter bedürfen einer soliden Datengrundlage. Wichtig dafür sind gender-disaggregierte Daten zu verschiedenen Aspekten, die für das Monitoring von Gleichberechtigung relevant sind, z.B. Daten zur (Aus-) Bildungsbeteiligung, Beschäftigungsquote von Männern und Frauen und zu deren Einkommensverhältnissen. Es gilt außerdem zu bedenken, dass „Geschlecht“ nicht die einzige Kategorie ist, auf deren Grundlage Diskriminierung gemessen wird.⁴¹ So gibt es Formen der Mehrfachdiskriminierung, deren Einbeziehung in eine Analyse für die Identifizierung von Hürden eine zentrale Rolle spielen kann. Kategorien können sein: Klasse, Ethnie, sozialer Status oder körperliche und/oder geistige Behinderungen.

³⁸ ITU 2019: Bridging the gender divide.

³⁹ OECD 2018: Bridging the gender divide.

⁴⁰ BMZ 2018: Women in Tech. Inspiration no fairytales.

⁴¹ Diese Verschränkung von Diskriminierungsprozessen nennt man Intersektionalität (eng. Intersectionality). Geprägt wurde dieser Begriff von Kimberlé Crenshaw in ihrem Aufsatz „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex“ (1989). Crenshaw nutzte den Begriff, um die spezifische Diskriminierung von Schwarzen Frauen in den Vereinigten Staaten aufzuzeigen.

Mit ihnen verbinden sich zusätzliche Barrieren, die erfasst werden sollten, damit Strategien oder Politiken zu deren Überwindung passgenauer formuliert werden können.

Frühheirat und reproduktive Rechte

Ein Grund, der viele Frauen an der Teilhabe am Arbeitsleben hindert, ist die Frühverheiratung unter 18 Jahren.⁴² Dies trägt dazu bei, dass Frauen ihre Rechte auf Selbstbestimmung nicht wahrnehmen können. Sie wechseln von einem Vormund zum anderen – vom Vater zum Ehemann, von dem sie künftig auch finanziell abhängig sind. Außerdem bedeutet eine frühe Heirat, dass junge Frauen häufig sehr jung und zum Teil ungewollt schwanger werden und in der Folge ihre (Aus-)Bildung abbrechen. Diese Frauen sind vulnerabel und häufig schwer zu erreichen. Berufliche Aus- oder Weiterbildung kann für diese Zielgruppe jedoch besonders wichtig sein und ihre Selbstbestimmung fördern.

Geschlechterbasierte Gewalt gegen Mädchen und Frauen

Geschlechterbasierte und/oder sexualisierte Gewalt kann eine große Hürde für Frauen und Mädchen sein, an Maßnahmen beruflicher Aus- und Weiterbildung teilzunehmen und/oder eine Beschäftigung aufzunehmen. Sie erfahren beispielsweise Gewalt auf dem Weg zur und von der Ausbildungsinstitution oder Arbeitsstelle; es kann zu häuslicher Gewalt beim Kampf um Emanzipation und berufliche Selbstbestimmung kommen. Allein die Angst vor Gewalt kann dazu führen, dass Frauen insbesondere männlich dominierte Ausbildungsgänge meiden, diese nicht abschließen oder letztlich keine Beschäftigung aufnehmen wollen. Die Angst vor möglicher oder manifester Gewalt gegen ihre Töchter und gegen Frauen allgemein beunruhigt viele Familien und verfestigt ihre Haltung gegen eine berufliche Ausbildung und/oder Beschäftigung, insbesondere in einem männerdominierten Beruf.

⁴² 21 Prozent der 20-24 jährigen Frauen wurden als Kinder verheiratet (UNICEF 2018: Child Marriage: Latest trends und futures prospects)

5. Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Vorhaben der beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit

Auf Basis der Literaturanalyse und der geführten Interviews mit Projektmitarbeiter*innen von entwicklungspolitischen Berufsbildungsprojekten weltweit wurden Erfolgsfaktoren identifiziert, die die Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung fördern. Die ersten vier Erfolgsfaktoren werden als zentral für die Überwindung diskriminierender Rahmenbedingungen (→ siehe 5.1) verstanden. Sie werden unabhängig von konkreten Projektbeispielen dargestellt und weisen auf Bewusstseinsarbeit, Gendersensibilität und gendergerechte Infrastruktur in der beruflichen Bildung sowie Risiken von geschlechtsbasierter Gewalt hin.

Darauf folgen elf Erfolgsfaktoren, die jeweils anhand eines Projektbeispiels der beruflichen Bildung illustriert werden (→ siehe 5.2). Davon beziehen sich vier Erfolgsfaktoren auf die Stärkung der Kapazitäten zur GdG, zwei Erfolgsfaktoren lenken die Aufmerksamkeit auf spezifisch vulnerable Gruppen und Mehrfachdiskriminierung und fünf Erfolgsfaktoren verfolgen transformative Wirkungen in der GdG. Die Erfolgsfaktoren zur Stärkung der Kapazitäten für die GdG adressieren sowohl interne Prozesse und Kapazitäten der Durchführungsorganisationen als auch die Gestaltung der Projekte vor Ort. Grundsätzlich sind alle Erfolgsfaktoren nicht isoliert voneinander zu betrachten. Es benötigt eine Reihe unterschiedlicher Aktivitäten, um die Gleichberechtigung der Geschlechter in der beruflichen Bildung zu erreichen. Eine Transformation von Rollenverständnissen kann in einer Gesellschaft zudem nur dann erreicht werden, wenn verschiedene Ebenen komplementär adressiert werden. Damit sind Projekte besonders erfolgreich, die einen Mehrebenenansatz verfolgen und Synergien mit verschiedenen Partnern schaffen. Das bedeutet, dass diese Projekte zielgruppenspezifische Arbeit mit einer Kapazitätsentwicklung der Institutionen und einer strategischen Beratung auf Makro-Ebene verbinden.





Diskriminierende Rahmenbedingungen überwinden

1. Bewusstsein für Menschen- und Frauenrechten schaffen und diskriminierende Rollenstereotype überwinden
2. Gendersensibles Ausbildungsmaterial erstellen und weibliches Lehrpersonal fördern
3. Gendergerechte Infrastruktur fördern
4. Gewaltbedingte Risiken für Frauen minimieren



Kapazitäten für die GdG stärken

5. Wissen zur länder- und sektorspezifischen Ausgangslage generieren
6. Die Gleichberechtigung der Geschlechter als Qualitätsmerkmal und Förderkriterium einsetzen
7. Bei der Kapazitätsstärkung im Team und mit den Partnern in den Lead gehen
8. Partnerschaften schmieden und Synergien schaffen



Vulnerabilität in den Blick nehmen

9. Mehrfachdiskriminierung verstehen und beachten
10. Flexible und ganzheitliche Angebote anbieten



Transformation bewirken

11. Transformation als ein Projektziel formulieren
12. Fortschritte in der Gleichberechtigung der Geschlechter nach innen und außen kommunizieren
13. Weibliche Rollenvorbilder auf verschiedenen Ebenen einsetzen
14. Innovative Räume für die Gleichberechtigung der Geschlechter schaffen und neue Technologien einsetzen
15. Die Strahlkraft renommierter Unternehmen für die Ausbildung von Mädchen und Frauen nutzen

5.1

Erfolgsfaktoren für die Überwindung diskriminierender Rahmenbedingungen

5.1.1 Bewusstsein für Menschen- und Frauenrechte schaffen und diskriminierende Rollenstereotype überwinden

Die Gleichberechtigung der Geschlechter in die Projektarbeit zu integrieren heißt auch, für die Umsetzung von Menschen- und Frauenrechten einzutreten. In vielen Kontexten fehlt das Bewusstsein der Zielgruppen und Partner über diese Rechte. Dies gilt auch für Bürger*innenrechte und/ oder konkrete Gleichstellungspolitiken in den Partnerländern. Nur wer seine Rechte, beispielsweise auf Bildung kennt, kann diese einfordern. Berufsbildungsangebote eröffnen Frauen Chancen auf Selbstbestimmung, qualifizierte Arbeit und Einkommen. Damit können in Gesellschaft und Familie tief verankerte Geschlechterrollen und die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau zur Diskussion gestellt werden. Das birgt großes Konfliktpotenzial und erfordert Mut. Gleichberechtigung kann nur über eine breite Unterstützung gefördert werden. Diskriminierende Rollenstereotype müssen auf verschiedenen Ebenen aufgedeckt, diskutiert und problematisiert werden: In der Familie, in der Berufsschule und am Ausbildungsplatz, in der Gemeinschaft, auf dem Arbeitsmarkt und auf Ebene der Politik.

Empfehlung: Auseinandersetzung mit den Menschen- und Frauenrechten und mit nationalen Gleichstellungspolitiken. Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit bei Partnern und für die Zielgruppen. Sensibilisierung auf mehreren Ebenen ansetzen und Dialoge zwischen Familien, Gemeinde, Privatwirtschaft und institutionellen Akteuren (z.B. Berufsschulen) suchen.

5.1.2 Gendersensibles Ausbildungsmaterial und weibliches Lehrpersonal fördern

Bilder, Sprache und Beispiele sind wirkmächtig; ebenso wie diejenigen, die Inhalte vermitteln: Lehrkräfte und Ausbildungspersonal. Sie prägen die Wahrnehmung ihrer Schüler*innen und Lehrlinge und stellen Rollenvorbilder dar. Insbesondere in technischen Berufen fehlen weibliche Vorbilder unter dem Lehr- und Ausbildungspersonal und bei den Ausbildungsmaterialien. Frauen werden weitgehend ausgeblendet.

Empfehlung: Gendersensible Konzepte, Curricula, Materialien und Berufspraktiken fördern, mehr weibliche Lehrkräfte ausbilden und ihr Verbleib in den Bildungsinstitutionen unterstützen; (männliche) Lehrkräfte müssen in gendersensibler Didaktik und Methodik geschult werden.

5.1.3 Gendergerechte Infrastruktur fördern

Gendergerechte Infrastruktur wie Sanitäranlagen oder Pausenräume sind eine Grundvoraussetzung, damit Mädchen und Frauen an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen wollen und können. Toiletten und Waschräume für Mädchen und Frauen sind erforderlich, um Stigmata beispielsweise während der Menstruation vorzubeugen. Häufig fehlen diese an Schulen, in Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Die Bedarfe von Frauen bei der Ausstattung von Lern- und Arbeitsplätzen zu berücksichtigen, ist ein Hebel zur Erhöhung von Teilnahme und Verbleib von Frauen und Mädchen und ein konkreter Beitrag zur Gleichberechtigung. Dazu zählt auch das Angebot von Kinderbetreuung während der Ausbildungszeit, um Frauen nicht nur räumlich, sondern auch zeitlich den Zugang zu Qualifizierung zu ermöglichen.

Empfehlung: Partner wie Bildungsministerien, das Management von Berufsbildungsschulen und Arbeitgeber*innen für die Bedarfe von Mädchen und Frauen sensibilisieren und bei der Planung und Umsetzung von gendergerechter Infrastruktur in Berufsschulen und betrieblichen Ausbildungsstätten beraten. Partner dazu beraten, ausreichend Budget für die gendergerechte Ausstattung von Bildungsstätten und Unternehmen einzuplanen.

5.1.4 Gewaltbedingte Risiken für Frauen minimieren

Eines der größten Entwicklungshindernisse für Frauen und Mädchen weltweit ist die gender-basierte Gewalt. Sexuelle Belästigungen, sexualisierte Gewalt, Bedrohungen und Übergriffe verletzen, bedrohen und traumatisieren Frauen. Diese Gewalt schränkt die Bewegungsfreiheit von Frauen ein. Damit kann sie auch ein zentraler Hinderungsgrund für die Aufnahme einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung sein. Das Bewusstsein und die Thematisierung von geschlechtsspezifischen Risiken sind ein erster Schritt zur Besserung. Nachfolgend müssen spezifische mindernde Maßnahmen ergriffen werden, um Gewalt zu reduzieren.

Empfehlung: Gezielte Maßnahmen sollten der genderbasierten Gewalt aktiv entgegenwirken, z.B. durch Sensibilisierung und Thematisierung genderbasierter Gewalt, insbesondere bei Entscheidungsträger*innen und bei jungen Männern; Wege sowie Arbeits- und Ausbildungsplätze für Mädchen und Frauen sollten sicherer gemacht werden, z.B. durch sicheren Transport, sichere Übernachtungsmöglichkeiten und Räume an Berufsschulen und Ausbildungsstätten; Gewaltschutzarbeit, z.B. durch Maßnahmen zur Stärkung der Selbstverteidigungskompetenz von Mädchen und Frauen sowie die Einrichtung möglicher Beschwerdestellen oder Vertrauenspersonen in Berufsbildungseinrichtungen.

5.2

Darstellung der Erfolgsfaktoren anhand der konkreten Umsetzung von Projekten



In diesem Abschnitt werden elf Erfolgsfaktoren anhand von Projektbeispielen illustriert.

Die Darstellung der projektbezogenen Erfolgsfaktoren erfolgt nach dem Muster:

- Kurze Einführung des Erfolgsfaktors
- Kurzbeschreibung des Projektbeispiels
- Darstellung der Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter
- Identifizierung eines „Schlüssels zum Erfolg“



© GIZ/FLMH



5.2.1

Wissen zur länder- und sektorspezifischen Ausgangslage generieren

Allgemein: Die Gleichstellung der Geschlechter in der beruflichen Bildung unterscheidet sich je nach Sektor (Landwirtschaft, Gesundheit, Technik usw.) und Land. Sie wird geprägt von Kontexten wie formellen bzw. informellen Wirtschaftssektoren, Stadt-Land-Unterschieden, kulturellen und religiösen Praktiken sowie ökonomischen Rahmenbedingungen. Außerdem unterliegt sie laufenden Veränderungen. Deswegen ist aktuelles und spezifisches Wissen zur Ausgangslage die notwendige Grundlage für jede erfolgreiche Intervention.



Projektbeispiel: Äthiopien, „Ausbildung von Fachkräften im Gesundheitssektor“
(03/2018 bis 12/2021), GIZ

Das BMZ-finanzierte TZ-Vorhaben unterstützt seine Partner in ländlichen Regionen und in der Hauptstadt Addis Abeba beim Kapazitätsaufbau von Gesundheitsfachkräften in der medizintechnischen Ausbildung.

Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für eine praxisnahe Ausbildung ausgewählter Fachkräfte im Gesundheitssektor zu verbessern.

Zielgruppen sind Berufsschullehrer*innen, Medizintechniker*innen und Ingenieur*innen im Gesundheitswesen sowie Krankenpfleger*innen eines Lehrkrankenhauses sowie in Gesundheitszentren auf dem Land. Die Ausbildungsqualität in Werkstätten und Gesundheitseinrichtungen wird gestärkt, indem die Kompetenzen von Techniker*innen und Ausbildungsleiter*innen verbessert werden.

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Frauen können an den städtischen Berufsschulen eine Ausbildung durchlaufen. Diese ist aber noch nicht gendersensibel gestaltet. Außerdem nimmt der Frauenanteil beim Übergang in den Beruf drastisch ab. Die Nutzung, Wartung und Reparatur von technischen Geräten werden beispielsweise als klare Männeraufgabe beschrieben. Ein Großteil der Lehrkräfte an Berufsschulen sowie der Ärzteschaft in Krankenhäusern sind männlich. Gründe hierfür sind alltagsbestimmende, frauendiskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen an den Einsatzorten, sowie tief verankerte, patriarchale Geschlechterrollen. Nicht selten leiden Frauen am Arbeitsplatz auch unter geschlechterbasiertem Mobbing oder auch Gewalt.

Der Schlüssel für das Vorhaben war die Durchführung einer umsetzungsorientierten Genderanalyse. Der umfassende empirische Teil lieferte spezifische sektorale und regionale Daten zu Potentialen, aber auch Herausforderungen und Risiken. In der Analyse wurden veränderbare Faktoren identifiziert, an denen das Vorhaben ansetzen konnte.

Es war auf Grundlage dieser Analyse möglich,

- (a) mit dem Partner in einen kultursensiblen Dialog zu den identifizierten Hürden zu treten;
- (b) eine Projektanpassung vorzunehmen, u.a. mit mehr Ressourcen für Aktivitäten gegen den Fortbestand von struktureller Diskriminierung sowie für Politikdialog;
- (c) eine Gender-Taskforce im Projekt einzurichten, auch mit männlichen Kollegen als Beispielgeber und treibende Kraft gegenüber Zielgruppen und Partnern;
- (d) Maßnahmen auf Zielgruppen- und Partnerebene zu entwickeln (z.B. Informationsräume; Vorschläge für gendersensible Infrastruktur sowie Frauenförderung im Rahmen der laufenden Ausbildungen).



5.2.2

Die Gleichberechtigung der Geschlechter als Qualitätsmerkmal und Förderkriterium einsetzen

Allgemein: Aktive Genderansätze zu fördern bedeutet, sie nachhaltig und kontextspezifisch zu gestalten. Es setzt voraus, dass Hürden und Potentiale für den gleichberechtigten Zugang bekannt sind und gezielte Maßnahmen für Gleichberechtigung als Nutzen für alle verstanden werden. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein Qualitätsmerkmal der deutschen EZ und sollte prioritär behandelt werden, auch in der Kommunikation mit Partnern.

Projektbeispiel: „Ausbildungsinitiative Afrika (Skills Initiative für Afrika, SIFA)“ (2016–2022), KfW

Die Ausbildungsinitiative ist ein BMZ-gefördertes Programm mit der Entwicklungsagentur der Afrikanischen Union. Die dazugehörige Maßnahme der finanziellen Zusammenarbeit (FZ) wird von der KfW finanziert und unterstützt unter dem Dach der Afrikanischen Union seit 2015 in acht Pilotländern eine kostenlose berufliche Aus- und Weiterbildung.

© GIZ / Khadija Farah

Ziel ist es, innovative und beschäftigungsorientierte berufliche Bildung zu fördern. Eine Vielzahl öffentlicher und privater Träger sind die Projektpartner. Sie stellen ihre Projektidee für praxisnahe Berufsbildung in einem transparenten Wettbewerb vor.

Die Zielgruppe der Initiative sind Jugendliche, mit besonderem Fokus auf von Armut betroffene Menschen, Frauen und benachteiligte Bevölkerungsgruppen. Sie erhalten Zugang zu formal anerkannten, beruflichen Fortbildungen und können damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Die KfW stellt sicher, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter ein wesentlicher Aspekt bereits bei der Auswahl der geförderten Maßnahmen ist.

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Weiterhin sind die Zugangshürden in Ausbildungsberufen, insbesondere in technisch ausgerichteten Sektoren, hoch. Frauen werden bei der Vermarktung des Ausbildungsangebotes oft nicht aktiv angesprochen. Viele Arbeitgeber*innen sind sich der positiven Auswirkungen weiterhin nicht bewusst, die ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens hat.



Als Schlüssel dafür, dass Frauen und Männer von den Aus- und Weiterbildungen gleichermaßen profitieren, wurde „Gendersensibilität“ als Eingangs- und Qualitätskriterium für die Förderung festgelegt. Im Projektantrag müssen Partnerinstitutionen Maßnahmen für eine genderechte Durchführung darlegen. Eine Quote von 30 % Frauenanteil gilt als Mindeststandard.

Die Förderung von Frauen und ihrem Zugang zu beruflicher Bildung passiert nicht von allein. Daher haben sich die Förderung der Gleichberechtigung und eine konkrete Frauenquote als notwendige Eingangskriterien erwiesen. Außerdem fördert das Projekt die Kapazitäten der Partnerorganisationen für die Gleichstellung, denn wenngleich bei allen qualifizierten Partnern der Wille zur Frauenförderung besteht, mangelt es manchmal am Know-how, wie Maßnahmen zur Gleichberechtigung der Geschlechter zielgerecht umgesetzt werden können.

Hier findet ein Austausch zwischen der African Union Development Agency (AUDA-NEPAD) und den Antragsteller*innen über die Umsetzung von Maßnahmen für die Gleichberechtigung der Geschlechter statt, um bestehende Hürden gemeinsam zu identifizieren und abzubauen. Das komplementäre Vorhaben der technischen Zusammenarbeit (TZ), das von der GIZ umgesetzt wird, befördert den Wissensaustausch zwischen den Mitgliedsstaaten der Afrikanischen Union über Erfahrungswerte bei der Entwicklung und Umsetzung der innovativen und inklusiven Berufsbildungsprojekte.



5.2.3

Bei der Kapazitätsstärkung im Team und mit den Partnern in den Lead gehen

Allgemein: Entscheidend für die konsequente Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Vorhaben der beruflichen Bildung in der EZ sind das Projektmanagement und klare Zuständigkeiten im Team. Dem Aufgabenbereich muss Wertschätzung und Unterstützung entgegengebracht werden, es darf nicht als lästiges Querschnittsthema verkommen. Nur wer sich im Bereich Gender kompetent und mandatiert fühlt, wird das Thema auch kreativ und aktiv vorantreiben.

© BHT Mechatronics 2 at LILAMA 2

Projektbeispiel: Vietnam, Reform der Berufsbildung II (2020 – 2023), GIZ

Das Projekt unterstützt bei der Anpassung des ordnungspolitischen Rahmens der Berufsbildung und es fördert die Vernetzung von staatlichen Akteuren, Berufsbildungsinstituten und der Wirtschaft, um die Bildungsangebote bedarfsorientiert zu gestalten. Zudem werden Berufsbildungsinstitute unterstützt, Aus- und Weiterbildungen gemäß internationalen Standards gemeinsam mit Unternehmen anzubieten.

Ziel des Projekts ist es, die Berufsbildung besser auf die sich wandelnde Arbeitswelt auszurichten. Unternehmen in Vietnam beklagen den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften, denn nur ca. 23% der Erwerbstätigen verfügen über eine berufsbildende Qualifikation. Die Ausbildungsangebote entsprechen dem Bedarf einer zunehmend digitalen und grünen Wirtschaft bisher nicht ausreichend.

Die Zielgruppen des TZ-Vorhabens sind Frauen und Männer, die eine Ausbildung suchen oder sich in Ausbildung befinden.

Vietnam

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Frauen haben Schwierigkeiten, Angebote der technischen Berufsbildung wahrzunehmen. Starre gesellschaftliche Genderstereotype erschweren es ihnen, sich für technische Ausbildungsgänge zu bewerben und sich in diesen zu behaupten. Ausbilder*innen und Lehrer*innen gestalten Unterricht und Praxis bisher nur wenig gendersensibel. Auch dem Schulmanagement mangelt es häufig an Verständnis und Kompetenzen in Bezug auf die Förderung von Frauen.



Der Schlüssel ist die klare und sichtbare Verpflichtung des Projektmanagements und der Projektpartner zur Gleichberechtigung der Geschlechter. Das Projekt gibt dem Thema große Bedeutung und es erhebt alle relevanten Daten gender-disaggregiert, um so steuerungsrelevante Informationen zu erhalten. Eine Stelle als Gender-Ansprechperson im Team wurde geschaffen. Diese hat ein klares Mandat mit Budget für die genderspezifische Arbeit des Projekts. Sie wird zusätzlich durch eine Gender-Expertin auf Landesebene unterstützt. Diese Unterstützungsstrukturen ermöglichen auch die Weiterbildung anderer Teammitglieder und Projektpartner zu dem Thema.

Da die vietnamesischen Partner, insbesondere die Berufsschulen, nicht ausreichend zu Gleichstellungsthemen sensibilisiert waren, wurden Trainings zu gendersensibler Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt im Bildungskontext“ vom Vorhaben angeboten. Die Berufsbildungsbehörde des Arbeitsministeriums wurde zum Thema Gleichstellung beraten und misst diesem inzwischen größere Bedeutung zu, was sich auch an der Gründung eines Frauenkomitees zeigt. Das Vorhaben schuf zudem durch die Bereitstellung von Zuschüssen Anreize für Berufsschulen, eigene Genderansätze wie „Girls' Days“ und Stipendien für Frauen aktiv umzusetzen. Damit ist es unter anderem gelungen, den Anteil der Frauen in unterstützten technischen Ausbildungsgängen zu verdoppeln.



5.2.4

Partnerschaften schmieden und Synergien schaffen

Allgemein: Es braucht viele Fürsprecher*innen und starke Allianzen für die Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter. Mit strategischen Partnerschaften können Synergien geschaffen werden, um die Gleichberechtigung auf verschiedenen Ebenen zu fördern.

Projektbeispiel: Ägypten, "Training young Male and Female Egyptians for Careers in Electricity"
(seit 2013), Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD)

Das Projekt ist Teil des Mehrländerprogramms „Seeds of Hope“ des „Institut Européen de Coopération et de Développement“ (IECD).

Ziel des Projekts ist es, junge ägyptische Männer und Frauen für Berufe in der Elektrizitätswirtschaft auszubilden und ihren Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Inhalte der dreijährigen Ausbildung werden grundlegend überarbeitet und stärker an den praktischen Bedarfen des Arbeitsmarktes ausgerichtet. Durch regelmäßige Praktika in renommierten Betrieben werden erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gefördert.

Die Zielgruppe sind junge Menschen in Ägypten.

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Die Teilnehmendenzahlen von Frauen und Männern für die Ausbildung zur*zum Elektroniker*in sind fast ausgeglichen. Eine Herausforderung stellt allerdings der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt dar: Junge Frauen neigen dazu, sich nach dem Schulabschluss aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen oder eine Beschäftigung in weiblich dominierten Berufen zu suchen. Bewerbungen von jungen Frauen werden häufiger abgelehnt. Sie erhalten zudem weniger Unterstützung von ihrem sozialen Umfeld, denn auch Familien zweifeln an verfügbaren Karriereaussichten für ihre Töchter.

Einer der **Schlüssel** zur besseren Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter des Projekts war die Vernetzung mit anderen Akteuren, die die Beschäftigung von Frauen in männerdominierten Berufen bereits erfolgreich fördern. Das Projektteam von IECD konnte über die Kooperationen auch eigene Wissens- und Kompetenzlücken füllen, so z.B. mit dem TZ-Programm „Wirtschaftliche Integration von Frauen in der MENA Region“ (Econowin) der GIZ zur besseren Vernetzung von Arbeitgeberinnen und Absolventinnen durch digitale Veranstaltungen.

Ein Runder Tisch „Towards a better environment for female technicians“ wurde mit PLAN INTERNATIONAL gemeinsam ins Leben gerufen und eine Partnerschaft mit UN Women Egypt hat Studien zur Herausforderung von Frauen in technischen Berufen ermöglicht.

Das Projekt arbeitet zudem mit hoch angesehenen Arbeitgeber*innen (z.B. Hilton Hotel) zusammen, die Praktikantinnen aufnehmen und als Rollenvorbild für andere Unternehmen und Studierende fungieren wollen. In Zukunft ist eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Familien der Frauen geplant, um auch hier Stereotype und Vorbehalte abzubauen und den Berufseinstieg für Frauen zu erleichtern.



5.2.5

Mehrfachdiskriminierung verstehen und beachten

Allgemein: Diskriminierung betrifft häufig nicht nur einen Aspekt, sondern mehrere. Dazu können neben Gender auch Behinderungen, Ethnie, extreme Armut, ländlicher Raum, Alter und Migrationshintergrund gehören. Gerade in komplexen Szenarien von Mehrfachdiskriminierung müssen viele Ebenen und Ressourcen ins Spiel gebracht werden, um Herausforderungen, die die Zielgruppen an die berufliche Bildung stellen, zu bewältigen. Gut ausgestattete öffentliche und private Strukturen im Themenfeld sind von großem Vorteil, z.B. ein Genderaktionsplan, eine Inklusionsstrategie, eine Länderstrategie für Gewaltopfer, eine Genderstrategie beim Partner, fachlich kompetente NROs oder Interessensvertretungen. Vorhandene Strukturen effektiv zu nutzen und Ziele mit ihrer Hilfe zu operationalisieren, trägt zur erfolgreichen Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter bei.

Projektbeispiel: Kosovo, Jugend, Beschäftigung und Ausbildung (2017–2020), GIZ

Die Jugendarbeitslosigkeit im Kosovo ist sehr hoch (mehr als 50 %), und gleichzeitig können viele Stellen in der Privatwirtschaft aufgrund mangelnder Fachkräfte nicht besetzt werden. Das Projekt fördert die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen durch die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung und durch die Stärkung der Mechanismen zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

© GIZ / Medica Gjakova



Das Ziel des BMZ

finanzierten TZ-Vorhabens ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe zu verbessern. Dabei werden besonders die spezifischen Bedürfnisse Rückkehrender sowie aller ethnischen Gruppen und Minderheiten berücksichtigt.



Zielgruppe

sind junge Kosovarinnen und Kosovaren im Alter zwischen 15 und 35 Jahren.

Kosovo

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter:

Frauen haben in Kosovo eine sehr geringe Beschäftigungsquote (13 % im Jahr 2019⁴³). Das betrifft insbesondere solche, die mehrfachdiskriminiert sind, wie Angehörige ethnischer Minderheiten, Überlebende von (sexualisierter) Kriegsgewalt oder Frauen mit Behinderungen. Ihnen wird der Zugang zu qualitativ hochwertiger Ausbildung mit anschließender Beschäftigung erschwert. Das liegt zum Teil an patriarchalen Vorstellungen der kosovarischen Gesellschaft.



Der Schlüssel für das Vorhaben, um Mehrfachdiskriminierung zu adressieren, war die Nutzung nationaler und lokaler Mechanismen zur Gleichstellung der Geschlechter (u.a. Agency for Gender Equality; Gender Equality Officers in den Kommunalverwaltungen) sowie die Einbindung von Interessensvertretungen für vulnerable Gruppen, wie Menschen mit Behinderungen und von sexualisierter Gewalt betroffener Frauen.

So konnten aufbauend auf vorhandene, mit Mandat und Ressourcen ausgestattete Infrastruktur sowie damit verbundener Kompetenz, bedarfsgerechte Beratungs- und Qualifizierungsangebote für vulnerable Zielgruppen geschaffen werden. Aufgrund bereits bestehender Beziehungen zur lokalen Organisation Medica Gjakova wurde eine besonders vulnerable Zielgruppe in den Fokus gerückt: überlebende Frauen sexualisierter Kriegsgewalt. Begleitet durch einen kontextsensiblen, psychosozialen Ansatz, wurden sie in Kurzzeitqualifizierungsmaßnahmen integriert und dort bewusst nicht als „Opfer“ exponiert, um eine erneute Traumatisierung zu vermeiden. Zusammen mit ihren Töchtern und mit nicht von Gewalt betroffenen Frauen erhielten sie eine berufliche Ausbildung und Unterstützung in der Existenzgründung, inklusive Mentoring. Der Ansatz wurde psychosozial eng begleitet und an den Bildungsstand der Teilnehmerinnen angepasst. Diese ermöglicht ihnen, in ein sichereres Leben zurückfinden und Stigmatisierung vorzubeugen. Außenstehenden war nicht ersichtlich, welche der Frauen zur betroffenen Gruppe gehörte.

⁴³ ASK: Labor Force Survey, Q2 2019.



5.2.6

Flexible und ganzheitliche Angebote anbieten

Allgemein: In Kontexten von Mehrfachdiskriminierung und Fragilität ist es sehr wichtig, den Auszubildenden flexible Angebote zu bieten und sie eng zu begleiten. Ein Begleitangebot kann den Auszubildenden dabei helfen, mit ihren alltäglichen Herausforderungen besser umzugehen und sozialraumnahe Unterstützung bieten, so dass sie die Ausbildung abschließen und eine Beschäftigung finden können. Dies senkt die Abbruchsquote, gerade für (junge) Mütter.

Projektbeispiel: Kenia, „Skill Up!“ (2015–2023), Welthungerhilfe

Das überregionale Programm der Welthungerhilfe unterstützt Partnerorganisationen in Kenia, Malawi, Sierra Leone, Uganda, Afghanistan, Indien, Nepal und Tadschikistan im Bereich der beruflichen Bildung. Die Komponente in Kenia wird unter anderem mit der Partnerorganisation Watoto Wa Lwanga im größten Slum Nairobis (Kibera) umgesetzt.

© Welthungerhilfe / Jidovanu

Ziel des Projektes

ist es, jungen Menschen aus prekären Verhältnissen, insbesondere Mädchen und Frauen, eine Beschäftigungsperspektive zu bieten und somit ein gesichertes Einkommen, welches zu einer nachhaltigen Ernährungssicherung beiträgt.



Ein besonderer

Fokus des Programms liegt auf der Zielgruppe von jungen Müttern ohne Ausbildung und Menschen mit Behinderung.

Kenia

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter:

Die jungen Mütter in Kibera sind meist alleinerziehend, haben ein sehr geringes Einkommen, wenig Unterstützung durch ihre Familien und verfügen oftmals nur über eine Grundbildung. Die beruflichen Aussichten der jungen Menschen zwischen 15-35 Jahren in Kibera sind sehr schlecht. Meist haben sie keinen Zugang zu Angeboten der (non-formalen) beruflichen Aus- und Weiterbildung oder keine Zeit dafür, weil sie einer Beschäftigung im informellen Sektor nachgehen und/oder Care-Arbeit leisten. Die jungen Menschen sind mehrheitlich in der informellen Wirtschaft tätig, um zum Haushaltseinkommen beizutragen.



Schlüssel für die Gleichberechtigung der Geschlechter sind in diesem Kontext die modularen flexiblen Trainingsangebote, flankiert mit einer umfassenden Unterstützung insbesondere junger Mütter durch Kinderbetreuung, Sozialarbeiter*innen für Berufsberatung und Beratung im Bereich psychosozialer Unterstützung und ein Mentoringprogramm zur engen Begleitung ehemaliger Teilnehmenden des Programms.

Die Auszubildenden haben so immer eine Ansprechperson, die sie auch in drängenden Alltagsfragen unterstützen kann. Dies ist wichtig, um zu gewährleisten, dass die äußeren Umstände (z.B. Gewalt auf dem Weg zur Ausbildungsstätte, mangelnde Ernährung der Kinder) nicht zum Hinderungsgrund für den Abschluss der Ausbildung werden. Das Programm hat inzwischen auch eine Komponente für junge Väter pilotiert, um diese in ihrer umfassenden Verantwortung für Ausbildung, Einkommen und Familie zu unterstützen. Das Projekt zeigt, dass auch Männer Unterstützung brauchen, um ihre Verantwortungsbereiche wahrzunehmen. Es stärkt sie in ihrer Vaterrolle, die häufig unsichtbar bleibt.



5.2.7

Die Transformation von Geschlechterrollen als ein Projektziel formulieren

Allgemein: Um die Gleichberechtigung der Geschlechter bei Zugang zu Ausbildung, bei der Qualifizierung und im Übergang zu einkommenswirksamer Beschäftigung zu erreichen, müssen diskriminierende gesellschaftliche Normen und Rollenstereotype hinterfragt und zu Gunsten von Mädchen und Frauen verändert werden. Der sukzessive Abbau struktureller Hürden und Ungleichheiten heißt Transformation; er ist komplex und bedarf eines geeigneten Ansatzes: des transformativen Gender-Ansatzes.



Projektbeispiel: „Ausbildungsinitiative Afrika (Skills Initiative für Afrika, SIFA)“ TZ-Vorhaben: Berufsbildungsvorhaben für Frauen in Afrika (01/2017-10/2022), GIZ

In den Pilotländern Benin, Burkina Faso, Ghana, Kenia, Malawi und Togo werden inklusive, arbeitsmarkt-orientierte und einkommenssteigernde Qualifizierungsangebote genutzt, um die Beschäftigungsperspektiven, insbesondere von Frauen in den ausgewählten Ländern Afrikas im Bereich Landwirtschaft und Ernährungssicherung zu verbessern.

Gleichberechtigung der Geschlechter ist das Hauptziel (GG2). Dies soll durch die Qualifizierung von Frauen im Agrar- und Ernährungssektor geschehen.

Die Zielgruppen des Vorhabens sind generell die von Armut und Hunger betroffenen ländlichen Bevölkerungsgruppen in Afrika, speziell Frauen im Alter von 16 bis 35 Jahren aus den ausgewählten Pilotländern, die abhängig oder selbstständig im Agrar- und Ernährungssektor beschäftigt sind, bzw. beschäftigt werden können, bislang aber aufgrund inadäquater beruflicher Bildung oder gänzlich fehlendem Zugang zu beschäftigungsorientierten Qualifizierungsangeboten benachteiligt sind.

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Obwohl Frauen in der Landwirtschaft in Subsahara-Afrika fast 50 % der Arbeitskräfte stellen, die circa 80 % aller Lebensmittel produzieren⁴⁴, arbeiten sie überwiegend in prekärer Subsistenzwirtschaft. Das männerdominierte, stark ungleich strukturierte Berufsbildungssystem bietet ihnen kaum Qualifizierungsmöglichkeiten mit besserer Einkommensperspektive.

Schlüssel des Vorhabens ist ein **transformativer Genderansatz**. Es benannte Barrieren für die Gleichberechtigung der Geschlechter und entwickelte praktische Lösungen zu deren Abbau. Dazu setzte das Vorhaben auf vier Ebenen an:

- (a) der individuellen Ebene (mit Wissenserwerb und Aufbau von Selbstvertrauen)
- (b) der Beziehungsebene (die Frage: „Wer entscheidet was?“)
- (c) der kulturellen Ebene (Bewusstseinswandel zu Geschlechterstereotypen)
- (d) der Systemebene (durch Aufklärung über Rechte und Politikdialog).

Zum Ansatz gehören zudem die Orientierung der Bildungsangebote an den Bedarfen der Lernenden; flexibles, modulares Arbeiten; eine Kombination von formaler und non-formaler Bildung sowie die Entwicklung gendersensibler Curricula. Kontextanpassung und Kreativität sorgen für Motivation und Ownership; sie bewirken zudem soziale Akzeptanz. Der aktive Einbezug von Männern in Veränderungsprozesse ist ein weiteres wichtiges Element. Auch Männer müssen sich mit Genderrollen, der Neuverteilung von Haus- und Care-Arbeit auseinandersetzen. Andere Vorhaben (siehe auch: „Gender Makes Business Sense“) und Partnerinstitutionen der Pilotländer integrieren den transformativen Ansatz bereits in ihre Maßnahmen.

⁴⁴ GIZ/ATVET Factsheet, 2017: African Union: Transforming Agriculture through Skills Development.



5.2.8

Fortschritte in der Gleichberechtigung der Geschlechter nach innen und außen kommunizieren

Allgemein: Die Fortschritte in der Gleichberechtigung der Geschlechter müssen sichtbar sein. Frauen waren zu lange das „unsichtbare Geschlecht“ und öffentliche Räume vor allem durch Männer besetzt. Fortschritte in der GdG und Veränderungen der Rollenverständnisse sollte sich auch in Text, Bild und Film widerspiegeln und gezeigt werden. Dies kann die Gleichberechtigung zusätzlich fördern und andere motivieren, sich ebenso für die GdG einzusetzen.



Projektbeispiel: Ghana, #eSkills4Girls
(Laufzeit 10/2019 – 09/2022), GIZ

Bei #eSkills4Girls handelt es sich um ein globales Vorhaben zur Förderung digitaler Kompetenzen von Frauen und Mädchen. Das Vorhaben wurde im Rahmen der deutschen G20-Präsidentschaft gegründet, um die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern, insbesondere in einkommensschwachen Ländern und Entwicklungsländern zu überwinden. In Ghana wird #eSkills4Girls als Teil der beruflichen Bildungskomponente des GIZ-Vorhabens „Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung“ umgesetzt.

Ziel ist es, berufliche Ausbildung im Bereich digitaler Technologien zu fördern und die Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven von Frauen in einer zunehmend digitalen Welt zu fördern.

Zielgruppe sind Frauen im Alter von 13 bis 30 Jahren.

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter:
Noch immer haben weniger ghanaische Frauen als Männer Zugang zum Internet⁴⁵ und zu digitalen Kompetenzen. Das schränkt die wirtschaftliche und soziale Teilhabe von Frauen erheblich ein und ermöglicht ihnen weniger Jobchancen. Frauen sind in der IT-Branche und in MINT-Fächern⁴⁶ unterrepräsentiert. Dabei spielen traditionelle Geschlechterrollen eine große Rolle. Von jungen Mädchen wird in der Regel erwartet, sich um die Familie zu kümmern. Sie werden darauf geschult, eine Hausfrau zu sein und keine Karrierefrau. Zudem werden Frauen eher dazu ermutigt, Berufe im Dienstleistungssektor anzutreten, da diese als weibliche Berufe gelten.

Der Schlüssel für die Gleichberechtigung der Geschlechter ist die Sichtbarkeit von Rollenvorbildern. In Sensibilisierungskampagnen mit der Gemeinde wurden Männer und Frauen als Kampagnenunterstützer*innen und zentrale Akteure für einen Bewusstseinswandel einbezogen. Es wurden circa 50 Videos gedreht und so Fortschritte in der Gleichberechtigung der Geschlechter dokumentiert und geteilt. So bekam das Thema mehr Aufmerksamkeit und die Gemeindemitglieder wurden motiviert, sich mehr mit diesem Thema zu beschäftigen und für die Gleichberechtigung einzusetzen. Dabei war es wichtig, sowohl starke Frauen zu zeigen als auch Männer, die diese Frauen unterstützen.

Das Vorhaben unterstützt Mädchen und Frauen bei ihrer Karriereentwicklung im IT- Sektor. In dem Kontext wurden drei Kompetenzbasierte Curricula⁴⁷ in den Bereichen Datenbank, Softwareentwicklung und Netzwerke entwickelt. Sechs Berufsbildungsschulen werden darin unterstützt, die IKT-Ausbildung besser an die Bedarfe des Arbeitsmarktes anzupassen. In Zusammenarbeit mit der Organisation „Developers en Vogue“ und anderen privaten Institutionen, wurden IKT-Kurse und Trainingskurse für Unternehmertum vorbereitet und durchgeführt, um die digitalen Kompetenzen von Frauen im informellen Sektor aufzubauen und sie bei der Entwicklung ihrer Unternehmen zu unterstützen.

⁴⁵ Der Gender Gap für *meaningful connectivity*, also schnelle Geschwindigkeiten, genügend Daten, ein geeignetes Gerät und regelmäßigen Zugang zum Internet, beträgt in Ghana 14 %. (Africa.com 2020: Women In Ghana Closing The Gender Gap In Internet Access – But Still Miss Out On Benefits Of Digital Technology)

⁴⁶ MINT-Fächer ist eine zusammenfassende Bezeichnung von Unterrichts- und Studienfächern beziehungsweise Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

⁴⁷ Competency Based Training (CBT).



5.2.9

Weibliche Rollenvorbilder auf verschiedenen Ebenen einsetzen

Allgemein: Eine der erfolgreichsten Strategien zur Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter ist der Einsatz von Rollenvorbildern. Gerade bei männerdominierten Berufen fehlt Frauen oft eine Vorstellung davon, wie sich Arbeitsalltag oder Gehaltsstruktur gestalten. Es ist daher zielführend, Mädchen und Jungen in Schulen oder bei außerschulischen Aktivitäten über Möglichkeiten der beruflichen Bildung zu informieren und dafür weibliche und männliche Berufsvertreter*innen einzuladen. Mentoring-Angebote von Frauen für Frauen können einen entscheidenden Unterschied machen und Frauen Selbstbewusstsein geben sowie neue Perspektiven eröffnen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass die Durchführungsorganisation selbst ein glaubwürdiges Rollenvorbild⁴⁸ für die Gleichberechtigung der Geschlechter nach innen und nach außen abgibt.

© Power Training Institute / Jigme Wangchuck

Projektbeispiel: Bhutan, "Occupational Skill Development for the Construction Sector, Phase II" (2018–2022), Helvetas Swiss Intercooperation

Das Projekt wird im Bausektor umgesetzt. Berufliche Bildung hat allgemein wenig gesellschaftliches Ansehen in Bhutan. Daher fördert das Projekt ein positives Image der beruflichen Bildung.

Ziel des Vorhabens ist es, duale qualitativ hochwertige und praxisorientierte Ausbildung für eine angemessene Beschäftigung zu fördern.

Die Zielgruppe sind junge Frauen und Männer in Bhutan.

Bhutan

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Disaggregierte Gender-Datenerhebungen zu Projektbeginn zeigten, dass der Anteil der Frauen an den Berufsschulen im Bausektor 35 % beträgt. Die Schulen verfügten über eine passende Infrastruktur für beide Geschlechter. Bei einigen der Baufirmen, die im neuen dualen Ausbildungsmodell Kooperationspartner wurden, war jedoch keine frauengerechte Infrastruktur (z.B. Sanitäranlagen) vorhanden. Zudem bevorzugten die Unternehmen im Allgemeinen männliche Auszubildende.

Einer der Schlüssel war ein großes Bauunternehmen aus Bhutan, das sich aktiv für die Chancengleichheit von Frauen im Bausektor engagiert, als Ausbildungspartner zu gewinnen. Das Unternehmen setzte eine Bauingenieurin in einem prominenten Bauprojekt ein. Ihre Rolle und ihr Beitrag am Bauprojekt wurden durch Marketingarbeit des Unternehmens hervorgehoben und breit sichtbar gemacht. Damit wurde ein starkes Rollenvorbild für Frauen im Bausektor geschaffen, welches viele Frauen inspiriert. Auch technische Ausbilderinnen in den Berufsschulen sind wichtige Inspiration und Mentorinnen für weibliche Auszubildende in männlich dominierten Berufsfeldern. Es ist eine erfolgsversprechende Strategie, die Kapazitäten dieser Frauen zu stärken und für eine Transformation der Geschlechterrollen zu nutzen.

Das Vorhaben nutzte die positiven Erfahrungen der Bauingenieurin als Vorbild für andere Unternehmen im Bausektor. Dadurch konnten weitere Betriebe überzeugt werden, dass die Einstellung von Frauen bereichernd ist. Die Durchführungsorganisation Helvetas Swiss Intercooperation lebt und zeigt selbst eine Kultur der Gleichberechtigung. Sie verpflichtet sich unter anderem zu einer Quote von 33 % Frauen auf Management-Ebene.

⁴⁸ Eine Studie der Weltbank und UNIDO zeigt, dass einer der entscheidenden Faktoren zur Berufswahl von Frauen und Mädchen in Äthiopien ist, ob sie Menschen kennen, die bereits in diesem Sektor arbeiten. Es wird deutlich, wie entscheidend konkrete Bilder und Vorstellungen die Berufswahl beeinflussen: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27481?locale-attribute=es>.



5.2.10

Innovative Räume für die Gleichberechtigung der Geschlechter schaffen und neue Technologien einsetzen

Allgemein: Der Einsatz neuer Technologien kann auf vielfältige Weise einen wichtigen Beitrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter leisten. In der neuen Arbeit werden technische, kreative und Management-Kompetenzen wichtiger. Hier können Frauen punkten, wenn sie die Chance dazu erhalten. Gleichzeitig bringen digitale Technologien neue Räume der Begegnung und damit Chancen auch für die Geschlechtergerechtigkeit hervor.

© GIZ / ReCoded

Projektbeispiel: Irak, "Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) –Perspektiven für eine moderne Jugend im Irak" (12/2017-06/2022), GIZ

Das BMZ-finanzierte TZ-Projekt unterstützt die Entstehung eines Tech-Ökosystems im Irak und den Aufbau einer nachhaltigen Infrastruktur für innovative digitale Produkte und Start-ups. Im Irak sind zwei Drittel aller Menschen unter 25 Jahre alt. Die meisten von ihnen verfügen über geringe Einkommensperspektiven.

Ziel ist es, IKT-relevante Qualifikationen von Jugendlichen im Irak zu stärken und damit ihre Beschäftigungsperspektiven zu verbessern.

Zielgruppen des Projekts sind junge Erwerbsfähige im Alter von 15 bis 30 Jahren, sowie benachteiligte Gruppen, wie Frauen, Geflüchtete und Menschen mit Behinderungen. Die Maßnahmen sind inklusiv ausgerichtet.

Irak

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Die Hürden für die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen ergeben sich durch

- (a) die Tatsache, dass IKT ein weitgehend männerdominierter Sektor ist;
- (b) soziokulturelle Faktoren, z.B. geringe gesellschaftliche Akzeptanz, sich privat außerhalb der Familienkontrolle mit anderen Personen zu treffen;
- (c) durch die prekäre Sicherheitslage des Landes.

Der Schlüssel ist ein *Digitaler Hub*. Dabei handelt es sich um einen Arbeitsraum und sozialen Treffpunkt. Frauen und Männer lernen und arbeiten hier gemeinsam, auf Augenhöhe und öffentlich sichtbar. *Digitale Hubs* gelten als „safe spaces“ und werden sozial akzeptiert, denn die Community und Familien der Teilnehmenden sind eingebunden und eine kollektive soziale Kontrolle sichergestellt.

Community-Netzwerk und Hubs sind die tragenden Einheiten eines emanzipatorischen, transformativen Prozesses, der gleichzeitig innovativ ist und kulturell abgesichert. Kontakte mit „Unbekannten“ (z.B. Investor*innen), die in der privaten Sphäre für Frauen traditionell nicht möglich wären, finden in diesem „öffentlichen Vertrauensfeld“ statt. Frauen stellen bis zu 40 % der Teilnehmenden, und haben bereits ihre eigenen Erfolgsgeschichten in der IKT-Branche.⁴⁹

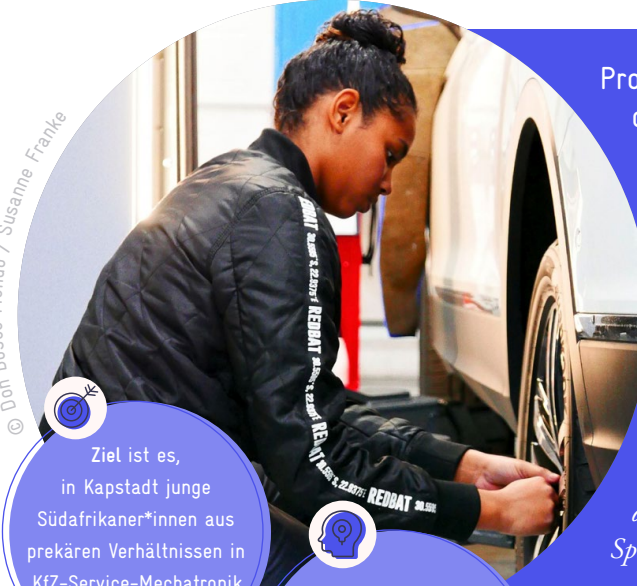
⁴⁹ Akzente 2020: Digitaler Aufbruch um Irak.



5.2.11

Die Strahlkraft renommierter Unternehmen für die Ausbildung von Mädchen und Frauen nutzen

Allgemein: Unternehmen sind wichtige Kooperationspartner für Vorhaben der beruflichen Bildung, sowohl für die praxisnahe Umsetzung von Lerninhalten wie auch für die Gewährleistung des Übergangs von Ausbildung in eine hochwertige Beschäftigung. Zu den Standards vieler renommierter, moderner Unternehmen gehört es heutzutage, „Gender-Diversity“⁵⁰ als selbstverständlich zu betrachten. Sie können daher zu wichtigen Partnern für eine Umsetzung von Gleichberechtigung der Geschlechter und Frauenförderung werden.

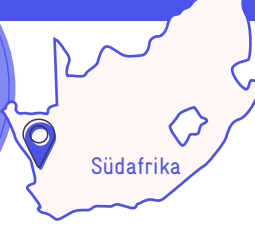


Projektbeispiel: Südafrika, KfZ-Mechatronik-Ausbildung (seit 2017), Don Bosco Mondo

Don Bosco Mondo kooperiert mit engagierten deutschen und lokalen Unternehmen verschiedener Größen. Das Projekt fördert eine Ausbildung, die nicht nur aus der Lehre und Vermittlung technischer Fertigkeiten besteht, sondern auch in der von soft skills (z.B. Fairness, Respekt, Verlässlichkeit, Kommunikationskompetenz, Teamfähigkeit) und life skills (z.B. Problemlösung und Entscheidungsfindung, Resilienz, kritisches Denken, Selbstbewusstsein). Don Bosco-Einrichtungen vermitteln den Jugendlichen diese Fähigkeiten insbesondere durch Sport, Spiele und Teamarbeit.

Ziel ist es,
in Kapstadt junge Südafrikaner*innen aus prekären Verhältnissen in KfZ-Service-Mechatronik auszubilden.

Die Zielgruppe
besteht aus Jugendlichen, die aus den von Gewalt und Armut geprägten Townships Kapstadts stammen.



Südafrika

Herausforderungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter: Frauen sind im Bereich Mechatronik unterrepräsentiert und haben es auf dem Arbeitsmarkt schwerer als Männer, sei es als Angestellte oder Selbstständige. Selbst sehr gut ausgebildete Frauen finden in konservativen Kontexten häufig keine Arbeit oder Aufträge.

Der Schlüssel war die Ausbildung mit einem hoch angesehenen deutschen Unternehmen und seinem Netzwerk. Die Selbstverständlichkeit, mit dem das deutsche Unternehmen Geschlechtervielfalt in Ausbildungsgängen einfordert, sorgte für ein frauenfreundliches Klima in einem traditionell männerdominierten Beruf. Zudem führten das Ansehen und die hochwertige Ausbildungsqualität des Unternehmens dazu, dass die weiblichen Auszubildenden einen guten Übergang von der Ausbildung in den Job finden konnten, auch außerhalb des ausbildenden Unternehmens.

Ein Sportprojekt in der Ausbildungsstätte der Salesianer in Kapstadt hatte bereits vor dem Ausbildungsvorhaben die Sichtbarkeit junger Frauen in eher männlich konnotierten Bereichen aktiv gefördert und erhöht. Hierdurch entstand in den Ausbildungsstätten bereits mehr Akzeptanz für Frauen in männertypischen Berufen.

⁵⁰ Allgemeine „Diversity“-Konzepte in Unternehmen beziehen sich auf den Mix der Mitarbeiter*innen bzgl. Geschlecht, Alter und Herkunft/Nationalität; „Gender-Diversity“ bezieht sich allein auf den Geschlechter-spezifischen Mix von Mitarbeiter*innen.

6. Empfehlungen für die berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit

In diesem Kapitel werden Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung in der deutschen EZ formuliert. Sie beziehen sich auf die Policy-Ebene ebenso wie auf die Gestaltung von entwicklungspolitischen Vorhaben. Die Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der Analyse der in → Kapitel fünf vorgestellten Erfolgsfaktoren. Es werden zudem konkrete Vorschläge gemacht, wie die Erfolgsfaktoren umgesetzt werden könnten. In Abschnitt 6.2 wird darüber hinaus ein Werkzeug vorgestellt, das dabei unterstützen kann, die „richtigen“ Fragen zu stellen.

6.1

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen für die Politikgestaltung und für die Umsetzung in Vorhaben

6.1.1

Bewusstseinsarbeit zu Menschen- und Frauenrechten schaffen

- Zugang zu beruflicher Bildung für Frauen zur politischen Priorität machen
- Sensibilisierung auf mehreren Ebenen ansetzen und Dialoge zwischen Familien, Community, Privatwirtschaft und Institutionen (z.B. Berufsschulen) fördern
- Gleichberechtigung der Geschlechter als ein Hauptanliegen in Berufsbildungsprojekten verfolgen
- Genderkompetenzen entwickeln



Was kann das konkret bedeuten?

- Beratung zu nationalen Genderaktionsplänen anbieten
- Frauen bei der Entwicklung von Berufsbildungsstrategien beteiligen
- Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit mit den Zielgruppen zum Recht auf Bildung und auf Gleichberechtigung durchführen
- Sensibilisierungskampagnen zu Genderstereotypen für Unternehmen durchführen
- Gendernormen, die einen Einfluss auf die Berufswahl haben, adressieren und über Rollenvorbilder transformieren
- Mitarbeiter*innen von Partnerorganisationen und Durchführungsorganisationen in gendersensiblen Instrumenten und Ansätzen weiterbilden
- Genderquoten für Berufsschulen vereinbaren

6.1.2

Gendersensibles Ausbildungs- und Lehrmaterial und weibliches Lehrpersonal fördern

- Gendersensible Konzepte, Curricula, Materialien und Berufspraktiken (finanziell) fördern
- Lehrkräfte und Ausbildungspersonal gendersensibel schulen
- Mehr weibliche Lehrkräfte ausbilden, auch in technischen Berufen, und ihren Verbleib in den Bildungsinstitutionen unterstützen
- Enge Zusammenarbeit mit Unternehmen für eine gendersensible Förderung des Berufseinstiegs



© GIZ / Yonas Tadesse

Was kann das konkret bedeuten?

- Lehr- und Ausbildungspersonal zu Gender-Konzepten und gendersensibler Didaktik und Methodik fortbilden; weibliches Ausbildungspersonal gezielt fördern, um Rollenvorbilder zu schaffen
- Unternehmen und Schulen in die Entwicklung gendersensibler Curricula einbeziehen, die alle Geschlechter berücksichtigen
- Gendersensibler Unterricht und entsprechendes Lehrmaterial z.B. das Zeigen von Frauen und Männern im Unterrichtsmaterial; Nutzung von modernem leichtem Material und Werkzeugen; bei der Anschaffung von Sicherheitskleidung und dem Gestalten von Werkstätten darauf achten, dass diese auch auf kleinere Größen zugeschnitten sind
- Praktika in Unternehmen auf die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen ausrichten (bspw. weibliche Praktikumsbetreuerinnen finden, sichere Räume bereitstellen)

6.1.3

Gendergerechte Infrastruktur fördern

- Öffentliche Bildungsstrukturen finanziell stärker unterstützen, um die Verbesserung gendergerechter Infrastruktur voranzutreiben
- Budget für eine gendergerechte Ausstattung von Bildungsstätten und Partner-Unternehmen einplanen

Was kann das konkret bedeuten?

- Gendergerechte Infrastruktur in den Ausbildungszentren fördern: z.B. geschlechtsgetrennte Sanitäranlagen, Schlafräume, Aufenthaltsräume, geeignete Transportmöglichkeiten
- Funktionalität der gendergerechten Infrastruktur an Ausbildungszentren und in Berufsschulen in regelmäßigen Qualitätskontrollen überprüfen

6.1.4

Wissen zur länder- und sektorspezifischen Ausgangslage generieren

- Kontext-, Markt- und sektorale Verbleibstudien fördern und gezielt Mittel dafür bereitstellen
- Präzise Genderanalyse vor Projektbeginn durchführen, um Chancen und Risiken zu identifizieren und Antworten darauf zu entwickeln (Ziele, Wirkungen, Indikatoren)
- LSBTIQ-Gruppen und ihre Herausforderungen sichtbar machen (trotz und gerade wegen kultureller Tabus)
- Wissen über verbreitete Formen der Mehrfachdiskriminierung generieren



© GIZ / Reach Marketing Ghana

Was kann das konkret bedeuten?

- Studien zur beruflichen Bildung und zu wirtschaftlichen Sektoren mit genderdifferenzierten Daten fördern/durchführen und Genderperspektive einnehmen (u.a. wo gibt es strukturelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, welche Geschlechterstereotype liegen vor)
- Daten zur Gehaltsstruktur in männer- und frauendominierten Berufen erfassen
- Gendersensibles Monitoring, z.B. Zahlen zum Verbleib und Qualifikationen der Absolventinnen sowie ggf. Erfassen von möglichen (weiteren) Diskriminierungsmerkmalen (Ethnie, Religion, Behinderung, u.a.)

6.1.5

Die Gleichberechtigung der Geschlechter als Qualitätsmerkmal und Förderkriterium einsetzen

- Anreize für GG1-Vorhaben schaffen, damit diese einen hochwertigen Genderansatz ausarbeiten und Projekte transformativ wirken
- Die Qualität von GG1-Vorhaben bezüglich Gender-Ansatz und Indikatoren stärken
- Den Wissensaustausch zwischen Vorhaben zur Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter fördern

Was kann das konkret bedeuten?

- GG1- und GG2-Vorhaben analysieren und monitoren
- Die Outputs und Empfehlungen von Kontext- und Genderanalysen stärker nachhalten, um die Aufnahme zentraler Aspekte in Vorhaben nachhaltig zu gewährleisten
- Die „Qualitätskriterien für GG1-Vorhaben“ verbreiten und nutzen
- Mehr personelle und finanzielle Ressourcen für Gender bereitstellen, auch für entsprechende Weiterbildung von Mitarbeiter*innen und Partnerorganisationen
- Plattformen für den Wissensaustausch fördern und nutzen (Vorhabens- und Länderübergreifend)

6.1.6

Rollenvorbilder auf mehreren Ebenen fördern, auf Management-Ebene in den Lead gehen

- Genderkompetenz auf relevanten Managementebenen einfordern; das Projektmanagement sollte den Lead zum Thema Gleichberechtigung der Geschlechter übernehmen
- Gender Focal-Personen und Fach-Expert*innen verstärkt mit Kompetenzen und Ressourcen ausstatten, Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit für die GdG aussprechen
- Männliche und weibliche Rollenvorbilder einbinden und prominent platzieren, um Stereotypen entgegenzuwirken



Was kann das konkret bedeuten?

- Geschlechtervielfalt beim Lehrpersonal und im Management (möglichst 50% Frauen)
- Spezifisch weibliche Ausbilderinnen und Lehrerinnen fördern, vor allem in traditionell männlich dominierten Berufsfeldern und Zukunftssektoren (Digitalwirtschaft, ressourcenschonende Sektoren)
- Mentorinnenprogramme von Frauen für Frauen und (finanzielle) Unterstützung bei der Unternehmensgründung fördern
- Rollenvorbilder für die Umsetzung der GdG in der beruflichen Bildung im Marketingmaterial platzieren
- Lehr- und Informationsmaterial gendersensibel gestalten, z.B. Bilder von Frauen als Klempnerinnen, Männer als Erzieher einbeziehen
- Champions für eine erfolgreich umgesetzte Gleichberechtigung der Geschlechter in der Privatwirtschaft suchen und einbinden

6.1.7

Geber- und Partnerstrukturen ausschöpfen, Partnerschaften schmieden und innovative Räume nutzen

- Von Akteuren lernen und mit ihnen zusammenarbeiten, die in der Umsetzung der GdG im Partnerland bereits Erfahrungen haben
- Politik- und Wirtschaftsdialog zu GdG in der beruflichen Bildung stärken
- Kooperationen zwischen Berufsschulen mit guten Erfahrungen in der GdG fördern
- Physische Räume zur Überwindung geschlechterspezifischer Stereotype ausloten und mit Community-Beteiligung schaffen; Ownership dieser Räume fördern



Was kann das konkret bedeuten?

- Möglichkeiten der Unterstützung eruieren, z.B. über *Corporate Social Responsibility* (CSR), d.h. freiwillige Beiträge der Unternehmen über gesetzliche Vorgaben hinaus
- Länderspezifische Vernetzungsformate, z.B. über Gebertische oder Akteursplattformen ausbauen, um Wissenslücken zu erkennen, Gemeinsamkeiten zu identifizieren und frühzeitig Synergien zu nutzen
- Benachteiligte Gruppen und ihre Vertretungen einbinden, um Mehrfachdiskriminierung zu verstehen und gemeinsam oder sich ergänzende Ansätze zu entwickeln

6.1.8

Begleitende Maßnahmen organisieren und budgetieren, Risiken für Frauen minimieren

- Die Herausforderungen von Marginalisierung und Mehrfachdiskriminierung identifizieren und mit begleitenden Ansätzen reagieren
- Erreichbarkeit von Berufsbildungsangeboten für mehrfachdiskriminierte Frauen unterstützen
- Mehr finanzielle Ressourcen für die Gleichberechtigung der Geschlechter in Vorhaben bereitstellen, damit mehr Schulungen, Coachings und Austausch mit Partnern möglich werden
- Begleitende Maßnahmen zu geschlechterbasierter Gewalt gegen Frauen und Mädchen umsetzen, insbesondere in fragilen Kontexten



Was kann das konkret bedeuten?

- Stipendien für Mädchen und Frauen fördern (koordiniert mit Gesundheits- u. Sozialleistungen) für den Zugang zu und Verbleib in beruflicher Bildung
- Mobile Angebote schaffen, damit ein Verbleib in der Familie während der Ausbildung möglich ist
- Angebote für Kinderbetreuung schaffen; dabei ggf. mit kommunalen Strukturen zusammenarbeiten
- Sichere und bezahlbare Transportmöglichkeiten fördern
- Gewalt gegen Frauen immer und überall als Risikofaktor mitdenken, auch als Reaktion der Familie/der Community auf Emanzipationsprozesse, z.B. über Community-Kampagnen, Mentoring-Programme, Beschwerdemechanismen
- Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit dem sozialen Umfeld von Mädchen und Frauen (Familien und Community) planen und umsetzen, um ihre Akzeptanz zu erhöhen.
- Psychosoziale Angebote schaffen, um die Zahl der Abbrecherinnen zu verringern
- (Frau-zu-Frau-) Mentoring Programme für Berufseinsteigerinnen fördern

6.1.9

Niedrigschwellige und integrierte Angebote der beruflichen Bildung für fragile Kontexte konzipieren

- Besonders vulnerable Gruppen bei der Projektplanung integrieren und Ressourcen einplanen
- Nachholende Grundbildung als Voraussetzung für Berufsbildung stärker priorisieren, vor allem für Mädchen und Frauen, aber auch für Abbrecher*innen, Alleinerziehende und Menschen mit besonderen Bedürfnissen
- Verzahnung von *life skills* mit *technical skills* und längerfristiger enger Begleitung fördern

Was kann das konkret bedeuten?

- Strategien zur Verbesserung der Situation informell Beschäftigter entwickeln
- Doppelbelastung von Mädchen und Frauen durch Care- und Hausarbeit beachten, z.B. durch flexible Ausbildungszeiten und/oder Kinderbetreuung
- Berufsvorbereitende *Empowerment Trainings* für Frauen anbieten
- Dezentrale Ansätze mit zivilgesellschaftlicher Ownership fördern, wie auch den Kompetenzerwerb von Menschen in ländlichen Regionen für formale Arbeitsmärkte oder Selbständigkeit

6.1.10

Transformation als ein Projektziel formulieren

- Verstärkt transformatives Herangehen fördern, auch wenn zunächst nur kleine Schritte zu mehr Gleichberechtigung der Geschlechter entstehen. Das bedeutet, Normen und Werte sowie Ursachen von Geschlechterungerechtigkeit zu analysieren, zu berücksichtigen und ggf. zu verändern
- Transformative Prozesse mutig, kreativ und innovativ gestalten und Erfahrungen weitergeben
- Alle Geschlechter einbeziehen und Reflexion über Stereotype fördern
- Frauen und ihre Erfolge sichtbar machen

Was kann das konkret bedeuten?

- Projekte mit inklusiven Ansätzen und transformativer Genderperspektive fördern, d.h. mehr GG2-Vorhaben konzipieren und umsetzen sowie prüfen, ob GG0-Vorhaben ein Potential für GG1 haben
- Anreize schaffen, z.B. Fonds für gendertransformative Projekte aufsetzen
- Frauen- und Mädchenförderung speziell in MINT-Fächern und im Bereich neue und digitale Technologien ausweiten, um traditionelle Geschlechterstereotype aufzubrechen
- Berufsorientierung und Beratung für Frauen zu Berufen anbieten, die traditionell Männern zugeschrieben werden und vice versa; gendersensible Berufsberatung und Vermittlung unterstützen, Stipendienprogramme oder Bildungsgutscheine anbieten
- Nationale Girls'/Boys' Days veranstalten, an denen Mädchen und Jungen neue Berufe kennenlernen können
- Physische Räume zur Überwindung diskriminierender Genderstereotype schaffen, Ownership durch Community-Beteiligung fördern



6.1.11

Fortschritte in der Gleichberechtigung der Geschlechter sichtbar machen

- Erfolge in der Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter stärker herausheben und sichtbar machen, nach innen und außen. Das schafft Rollenvorbilder, verändert gängige Stereotype und motiviert
- Rechenschaftslegung von Fortschritten als Teil nationaler und sektoraler öffentlicher Politiken fördern



Was kann das konkret bedeuten?

- Genderstrategien in Umsetzung und Monitoring verstärkt nachhalten
- Gute Beispiele unterstützen und Preise im Sektor ausloben
- Erhebung von gender-disaggrierter Daten im Bereich Berufsbildung und Arbeitsmarkt fördern
- Awareness-Kampagnen zur beruflichen Bildung bei vulnerablen Zielgruppen und in ländlichen Gegenden durchführen

6.2

Stellen Sie die richtigen Fragen

**Gender Wissen**

Genderanalyse, Best Practices, Wissensplattformen, Gender Focal Points, Interessensvertretungen

Verfügen wir über genug Wissen zum Thema Gleichberechtigung der Geschlechter (GdG)? Was sind die Herausforderungen in unserem Kontext? Wissen wir, wo wir Informationen finden können?

**Gender planen**

Potentiale nutzen, Spielräume ausschöpfen Risiken vermeiden, Ziele setzen, Indikatoren aufstellen und monitoren

Haben wir die Handlungsempfehlungen beachtet? Haben wir die Qualitätskriterien für Genderindikatoren berücksichtigt? Kennen wir unsere Zielgruppe gut und wissen über Mehrfachdiskriminierung Bescheid? Ist unser Ansatz gender-transformativ? Wie viele Ressourcen können wir hierfür einplanen? Wer kann uns weiter beraten?

**Gender umsetzen**

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung mit Partnern dokumentieren, evaluieren

Können wir Ziele für die GdG besser anpassen? Wird die GdG von unseren Partnern akzeptiert, gibt es ein Ownership für das Thema? Welche Fürsprecher für die GdG können wir einbeziehen? Können wir Initiative zeigen, was sind unsere Spielräume? Setzen wir unsere Genderstrategie konsequent um?

**Gender dokumentieren**

Fortschrittsberichte, Artikel, Videos, Erfolgsgeschichten, Bilder, Interviews, Wissensspeicher

Welche Fortschritte machen wir in der GdG? Ist unsere Arbeit zu GdG eigentlich sichtbar? Sind unsere Ansätze wirksam? Wer weiß von unseren Erfolgen, wer könnte davon inspiriert werden?

**Gender lernen**

Netzwerke, Communities of Practice, Fachportale, Online-Kurse, Veranstaltungen, Gender Focal Points

Wo haben wir noch Wissenslücken? Mit wem können wir uns zum Thema GdG austauschen, von wem können wir lernen? Wem können wir aufgrund unserer Erfahrungen helfen?

**Gender-„Selbst“**

Arbeitsatmosphäre, Umgang im Team, eigene Sensibilität

Sind wir selbst und unser Team gendersensibel? Nehmen wir das Thema GdG im Alltag ernst und verkörpern wir ein gutes Beispiel/ Rollenvorbild?

7. Ausblick auf künftige Herausforderungen

Das Erreichen einer Gleichberechtigung der Geschlechter in der Berufsbildung bleibt eine große Herausforderung für die Zukunft. Damit Mädchen und Frauen verbesserte Chancen haben, ist eine grundlegende Förderung notwendig, anfangend bei der Grundbildung bis hin zu lebenslangem Lernen. Es bedarf der Transformation von Geschlechterrollen, um Hürden zu überwinden und diskriminierende Praktiken und Normen zu verändern. Die Sensibilisierung für und Unterstützung von Gleichberechtigungsprozessen durch Politik, Wirtschaft und staatliche Institutionen sind hier ein wesentlicher Hebel. Unbezahlte, aber notwendige Care-Arbeit muss besser auf alle Geschlechter umverteilt und stärker anerkannt werden. Auch Mehrfachdiskriminierung muss stärker in den Fokus rücken, um dem Prinzip *leave no one behind* zu folgen und die am meisten Benachteiligten zu fördern. Mit Blick auf die berufliche Bildung in der EZ selbst werden nachfolgend fünf Herausforderungen in den Blick genommen, die in Zukunft für eine Gleichberechtigung der Geschlechter in beruflicher Bildung und Beschäftigung noch relevant werden.

7.1

Die digitale Transformation

Die digitale Transformation stellt für Frauen eine Herausforderung dar, sie bietet aber auch große Chancen. Weltweit benutzen 58 Prozent der Männer, aber nur 48 Prozent der Frauen das Internet.⁵¹ Laut der Internationalen Fernmeldeunion (ITU) hat sich die digitale Kluft zwischen Männern und Frauen seit 2013 vergrößert: Sie ist von 11 Prozent im Jahr 2013 auf 17 Prozent im Jahr 2019 gestiegen. In den am wenigsten entwickelten Ländern der Welt ist der *internet user gender gap* mit 43 Prozent noch größer.⁵² Damit haben Frauen weniger Zugang zu Information, Bildung und Teilhabe an der digitalen Welt. In einer OECD-Studie wird zudem deutlich, dass Fähigkeiten, wie Selbstorganisation, Management und Kommunikation sowie fortgeschrittene Rechenfähigkeiten, die in digitalen Sektoren von großer Bedeutung sind, öfter von Männern beherrscht werden als von Frauen.⁵³ Sie brauchen daher spezifische Qualifizierungsangebote, z.B. über kommunale oder mobile Tech-Zentren oder in *Digitalen Hubs*, um von den Chancen des digitalen Wandels profitieren zu können. Hierbei müssen auch besonders vulnerable Frauen, beispielsweise in ländlichen Regionen erreicht werden.



Berufe in der Digitalwirtschaft sind außerdem häufig besser bezahlt als Berufe, in denen Frauen traditionell arbeiten. Die Teilnahme von Frauen an Aus- und Weiterbildungsgängen der Digitalwirtschaft sollte daher gefördert werden. Mechanismen zur Anerkennung bereits informell erworbener Kompetenzen sollten reformiert oder etabliert werden. Mentor*innen-Programme und (finanzielle) Unterstützung bei der Unternehmensgründung können dazu beitragen, dass mehr Frauen gute Jobs in der Digitalwirtschaft finden.

⁵¹ ITU 2019: Measuring Digital Development. Facts and Figures 2019. S. 4

⁵² ITU 2019: Measuring Digital Development. Facts and Figures 2019. S. 3

⁵³ OECD 2018: Bridging the digital gender divide. S. 78

7.2

Fragilität und Flucht

Fragile Kontexte und Flucht verstärken die strukturelle Benachteiligung von Mädchen und Frauen sowie von Menschen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität. Weltweit sind mehr als 82,4 Millionen Menschen auf der Flucht, ungefähr die Hälfte davon sind Mädchen und Frauen.⁵⁴ Diese Zahl wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. 48 Prozent aller Flüchtlingskinder im Schulalter gehen nicht zur Schule, lediglich 31 Prozent besuchen eine Sekundarschule und 3 Prozent aller Flüchtlinge sind in beruflicher oder Hochschulbildung.⁵⁵ Armut, hohe Arbeitslosigkeit und fehlende öffentliche Unterstützungsleistungen zwingen Frauen dazu prekäre Arbeitsverhältnisse anzunehmen, um ihr eigenes Überleben und das ihrer Familie zu sichern. Mädchen und Frauen sind in diesen Kontexten einem noch höheren Risiko der geschlechtsbasierten Gewalt, kommerziellen sexuellen Ausbeutung, Kinderarbeit oder Frühverheiratung ausgesetzt. Eine von fünf weiblichen Flüchtlingen oder Binnenvertriebenen erklärt, bereits sexuelle Gewalt erfahren zu haben.⁵⁶ Das beinhaltet sexuelle Belästigung in Flüchtlingscamps, am Arbeitsplatz in der Aufnahmegemeinde, aber auch partnerschaftliche Gewalt zu Hause. Menschen auf der Flucht und in fragilen Kontexten benötigen daher besondere psychosoziale Unterstützung und Schutz. UNHCR (2018) zufolge dauert der Zustand der „Flucht“ für eine große Mehrheit der Geflüchteten (circa 15 Millionen) bis zu 10 Jahren, für ca. fünf Millionen Geflüchteter sehr viel länger.⁵⁷ Diese Menschen brauchen Perspektiven in den Aufnahmeländern. Berufliche Bildung und Beschäftigungsförderung kann diese Perspektiven eröffnen, im Aufnahmeland, aber auch für eine potenzielle Rückkehr ins Heimatland. Hier braucht es mehr finanzielle Unterstützung, modulare, flexible Angebote und zielgruppenspezifische Begleitmaßnahmen.

7.3

Ein wachsender informeller Sektor

Die Weltbevölkerung wächst, und mit ihr wachsen informelle und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Viele Mädchen werden in der Hausarbeit, auf Farmen oder in Fabriken ausgenutzt, viele in der Prostitution und im Menschenhandel misshandelt, während Millionen von Jungen in der Kinder- und Zwangsarbeit marginalisiert sind.

Gemäß ILO verdienten mehr als 60 % der globalen Bevölkerung im Jahr 2018 ihren Lebensunterhalt im informellen Sektor.⁵⁸

Die informelle Wirtschaft wird auch im Zuge der digitalen Transformation, der Globalisierung und weltweiter Migrationsbewegungen weiter anwachsen. Eine berufliche Qualifizierung und die Unterstützung der Selbständigkeit kann Menschen in diesem Kontext zur Existenzsicherung und besseren Lebensbedingungen verhelfen. Es bedarf daher einer verstärkten Wahrnehmung der informellen Wirtschaft, der Schaffung bzw. Stärkungen von Übergängen in die formelle Wirtschaft und das formale (Berufs-)Bildungssystem, und der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf die vulnerabelsten Menschen gelegt werden, dazu gehören Mädchen und Frauen und Menschen ohne binäre Geschlechtsidentität.

⁵⁴ 26,4 Mio. Flüchtlinge, 48 Mio. Binnenvertriebene, 4,1 Mio. Asylsuchende. Es sind 35 Mio. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren auf der Flucht. UNHCR, Stand Ende 2020.

⁵⁵ Vgl. UNHCR(2020): Coming Together for Refugee Education.

⁵⁶ Vu A, Adam A, Wirtz A, et al. (2014) The Prevalence of Sexual Violence among Female Refugees in Complex Humanitarian Emergencies: a Systematic Review and Meta-analysis. PLoS currents, 6, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4012695/>, retrieved 29th November 2018.

⁵⁷ Siehe dazu: <https://blogs.worldbank.org/dev4peace/2019-update-how-long-do-refugees-stay-exile-find-out-beware-averages>

⁵⁸ ILO 2018: Women and men in the informal economy: A statistical picture.



7.4

Von binär zu Diversity

In allen untersuchten Projekten wird ein binäres Genderkonzept verwendet (Mann/Frau), da das Thema LSBTIQ bei den Partnerinstitutionen mit Tabus belegt ist. Damit konnte diesbezüglich kein Erfolgsfaktor formuliert werden. Die Gruppe der LSBTIQ ist in vielen Gesellschaften fast unsichtbar und erfährt große Diskriminierung⁵⁹, da sie teilweise als Bedrohung für soziale und kulturelle Normen gesehen wird. Daher ist die Vermeidung von nicht-intendierten, negativen Wirkungen hier besonders zu beachten („do no harm“). Diskriminierung gegenüber LSBTIQ äußert sich durch Ablehnung in der Familie, Gewalt und eingeschränkten Zugang im Bildungs- und Gesundheitswesen. Ein wesentlicher Handlungsbedarf besteht darin, LSBTIQ-Personen und ihre Rechte mehr einzubeziehen, sichtbar zu machen und Stereotype zu überwinden. Eine Auseinandersetzung mit ihren alltäglichen Herausforderungen findet in Berufsschulen und beim Übergang in den Arbeitsmarkt in den meisten Kontexten nicht statt. Daher braucht es neue Projektansätze, die sich sowohl auf die Unterstützung Betroffener als auch auf die Sensibilisierung ihres Umfelds beziehen, das schließt Lehrpersonal und -material an Berufsbildungsinstitutionen und Unternehmen ein. LSBTIQ, Netzwerke und Organisationen, die sich bereits mit LSBTIQ-Themen befassen, sollten frühzeitig in Projektmaßnahmen einbezogen werden und der Dialog mit staatlichen Akteuren und der Bevölkerung gesucht werden.

⁵⁹ Kleine lokale NROs haben in seltenen Fällen das Thema LSBTIQ für die Berufsbildung aufgegriffen, z.B. in Indien, befinden sich aber damit in einer kaum bemerkten Minderheit. (Deutsche Welle: India's first transgender school opens, but discrimination remains)

Literaturverzeichnis

Beijing Declaration and Platform for Action (1995).
https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf
 (abgerufen am 30.06.2021).

BMFSFJ (2020): VN-Frauenrechtskonvention (CEDAS):
 Staatsberichtsverfahren und Dokumente.
<https://www.bmfsfj.de/cedaw> (abgerufen am 30.06.2021).

BMZ (2020): Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016-2020.
<https://www.bmz.de/resource/blob/23528/2cad813f0ef968033daed49ae274f6ed/strategiepapier361-02-2016-data.pdf>
 (abgerufen am 30.06.2021).

BMZ (2019): #ESkills4Girls: Eine Initiative zur Förderung digitaler Kompetenzen von Mädchen und Frauen: Rückblick und Perspektiven, GIZ, Bonn/ Eschborn.
https://www.eskills4girls.org/wp-content/uploads/2020/02/200128_eSkills4Girls_Bro_DE_bf.pdf
 (abgerufen am 30.06.2021).

BMZ (2019): Women in Tech: Inspiration, no fairytales.
<https://www.eskills4girls.org/nofairytales/>
 (abgerufen am 30.06.2021).

BMZ (2016): Development Policy Action Plan on Gender Equality 2016-2020, BMZ-Paper 03, Bonn/Berlin.
<https://www.bmz.de/en/news/publications/publikationen-reihen/strategiepapier480-road-map-23782>
 (abgerufen am 30.06.2021).

BMZ (2014): Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik: Übersektoriales Konzept, BMZ Strategiepapier, Bonn/Berlin.
<https://www.bmz.de/resource/blob/23504/280a085f7c5b644d781e690643d038c4/strategiepapier341-02-2014-data.pdf>
 (abgerufen am 30.06.2021).

Deutsche UNESCO-Kommission: Agenda Bildung 2030.
<https://www.unesco.de/bildung/agenda-bildung-2030>
 (abgerufen am 30.06.2021).

Deutsche Welle 2015: India's first transgender school opens, but discrimination remains.
<https://www.dw.com/en/indias-first-transgender-school-opens-but-discrimination-remains/a-36986873>
 (abgerufen am 30.06.2021).

Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) (2016): Gender and vocational skills development.
<https://www.shareweb.ch/site/EI/Documents/VSD/Topics/Gender%20in%20VSD/SDC%20-%20Guidance%20-%20Gender%20in%20Vocational%20Skill%20Development.pdf> (abgerufen am 30.06.2021)

GIZ (2020): Akzente: Das Magazin der GIZ, 2/20, Bonn / Eschborn. <https://akzente.giz.de/sites/default/files/downloads/giz2020-de-akzente-2-stadt-2.pdf>
 (abgerufen am 30.06.2021).

GIZ (2020) Factsheet: Employment Promotion 4.0, GIZ/ Ministry of Planning, Irak.
https://www.giz.de/en/downloads/2020%2002%20ICT_Factsheet.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

GIZ (2019): GIZ Gender Strategy. Gender Reloaded: Vision needs Attitude – Attitude needs Action. Eschborn.
<https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz-2019-de-genderstrategie.pdf> (abgerufen am 30.06.2021).

GIZ-Genderstrategie (2019) „Gender reloaded: Vision needs attitude – attitude needs action, 1. Umsetzungsbericht Januar bis Juni 2019, GIZ, Bonn/Eschborn.

GIZ (2015): Promoting equal Participation in Sustainable Economic Development – Toolbox, Bonn/Berlin.
https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/Toolbox_Promoting_equal_participation_GIZ_2015.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

ILO (2020): The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women. Skills for Employment Policy Brief. Geneva.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244380.pdf
 (abgerufen am 30.06.2021).

ILO 2019: A quantum leap for gender equality: For a Better future of Work For All. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

ILO (2018a): World Employment Social Outlook. Trends for Women 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

ILO 2017: Green Initiative Policy Brief: Green Works. International Labour Office: Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---gjp/documents/publication/wcms_614302.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

ILO 2016: Women at Work Trends. Available at : http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang-en/index.htm (abgerufen am 30.06.2021).

International Communications Unit (ITU) (2019): Bridging the Gender Divide. <https://www.itu.int/en/mediacentre/backgrounders/Pages/bridging-the-gender-divide.aspx> (abgerufen am 30.06.2021).

OECD (2018): Bridging the Digital Gender Divide. <http://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf> (abgerufen am 30.06.2021).

Oxfam (2020): Time to care. Methodology Note. https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_englisch_methodology-note.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

Oxfam (2020): Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen. https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_deutsch.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

Plan International Deutschland (2016): Bildung für Mädchen in der Entwicklungspolitik, Mädchenbericht 2016, Hamburg. https://www.plan.de/fileadmin/webseite/04_Aktuelles/BIAAG/BIAAG_Maedchenberichte/Plan_International_Maedchenbericht_2016_final.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

The New Humanitarian: Financial Inclusion. <https://deeply.thenewhumanitarian.org/womens-advancement/background/financial-inclusion> (abgerufen am 30.06.2021).

The World Bank (2017): The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution. Washington. https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report_0.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

UNESCO, UNICEF, World Bank (2020): What Have We Learnt? Findings from a survey of ministries of education on national responses to COVID-19. <https://data.unicef.org/resources/national-education-responses-to-covid19/> (abgerufen am 30.06.2021).

UNESCO (2020): Covid-19 school closures around the world will hit girls hardest. <https://en.unesco.org/news/covid-19-school-closures-around-world-will-hit-girls-hardest> (abgerufen am 30.06.2021).

UN General Assembly (1979): Convention on the Elimination of all Forms of Violence Against Women (CEDAW). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (abgerufen am 30.06.2021).

UN Generalsekretär (2020): Policy Brief: The Impact of Covid-19 on Women. New York. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406> (abgerufen am 30.06.2021).

UNICEF (2020): Weltmädchentag 2020: Elf Fakten über Mädchen. Available at : <https://www.unicef.de/informieren/aktuelles/blog/weltmaedchentag-elf-fakten-zu-maedchen/176128> (abgerufen am 30.06.2021).

UNICEF (2018): Child Marriage. Latest Trends and Future Prospects. New York. <https://data.unicef.org/resources/child-marriage-latest-trends-and-future-prospects/> (abgerufen am 30.06.2021).

UNICEF: Girls' Education. <https://www.unicef.org/education/girls-education> (abgerufen am 30.06.2021).

UN Women (2018): Gender equality and poverty are intrinsically linked. A Contribution to the Selected Monitoring of Sustainable Development Goals. New York. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/discussion-paper-gender-equality-and-poverty-are-intrinsically-linked-en.pdf?la=en&vs=4100> (abgerufen am 30.06.2021).

UN Women (2017): Women in the changing world of work- Facts you should know. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html> (abgerufen am 30.06.2021).

Vereinte Nationen (2019): Ziele für nachhaltige Entwicklung, Bericht 2019, VN, New York. <http://sustainabledevelopment.un.org> (abgerufen am 30.06.2021).

Women's Empowerment Principles (2010): <https://www.weps.org/> (abgerufen am 30.06.2021).

World Bank/UNIDO (2017): Gender Innovation Lab: Female Enrolment in Male-dominated Vocational Education Courses: Preferences and Prospects. <https://lkdfacility.org/resources/worldbankunidostudy/> (abgerufen am 30.06.2021).

Weiterführende Literatur

Asian Development Bank (ADB) (2020): Enhancing Gender Responsiveness of Technical and Vocational Education and Training in Viet Nam. Manila. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/561246/adb-brief-126-gender-responsiveness-tvet-viet-nam.pdf> (abgerufen am 30.06.2021).

BMZ (2019): Roadmap 2019: Entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016-2020, Bonn/ Berlin. <https://www.bmz.de/resource/blob/23468/d69fe511aad7860f44610c3bc521b8d1/smateriale330-gender-roadmap-2019-data.pdf> (abgerufen am 30.06.2021).

BMZ (2018): Entwicklungspolitik 2030: Neue Herausforderungen – neue Antworten; Strategiepapier, Bonn/ Berlin, 2018. <https://www.bmz.de/resource/blob/23562/a0cbe466baa3e606f55ac02affa53be4/strategiepapier455-06-2018-data.pdf> (abgerufen am 30.06.2021).

British Council (2020): Developing Skills Programming Through a Gender Lens. https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/developing_skills_programming_through_a_gender_lens.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

Campos, Francisco/ Goldstein, Markus/ McGorman, Laura/ Munoz Boudet, Ana Maria/ Pimhidzai, Obert (2015): Breaking the Metal Ceiling. Female Entrepreneurs Who Succeed in Male-Dominated Sectors. World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23469/Breaking0the0m0le0dominated0sectors.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (abgerufen am 30.06.2021).

Equals: Global Partnership for Gender Equality in the Digital Age. <https://www.equals.org/about-us> (abgerufen am 30.06.2021).

Executive Summary, Case Studies and Tools. https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/developing_skills_programming_through_a_gender_lens.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

Europa 2019:: Capacity4Dev: Gender and TVET. <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/wiki/gender-and-tvet> (abgerufen am 30.06.2021).

European Union (2017): Thematic Brief on Gender, Education and Training. <https://europa.eu/capacity4dev/file/62355/download?token=rmNwDt0Q> (abgerufen am 30.06.2021).

GIZ-Factsheet (2019): Geschlechtergerechte Bildung und Mädchenbildung“, GIZ Eschborn. <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2019-de-Geschlechtergerechte-Bildung.pdf> (abgerufen am 30.06.2021).

GIZ Gender Plattform. <https://gender-works.giz.de/> (abgerufen am 30.06.2021).

ILO (2018): Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) / International Labour Office: Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

KfW Development Research (2016): Entwicklungspolitik kompakt, Nr.31: Gleichberechtigung: Berufliche Bildung kann als zentraler Hebel dienen. KfW, Frankfurt a.M. https://www.kfw-entwicklungsbank.de/PDF/Download-Center/PDF-Dokumente-Development-Research/2016-08-18_EK_Gender-und-Berufliche-Bildung_final.pdf (abgerufen am 30.06.2021).

KfW Entwicklungsbank (2019): Portfolioanalyse Bildungssektor 2018; Frankfurt a.M..

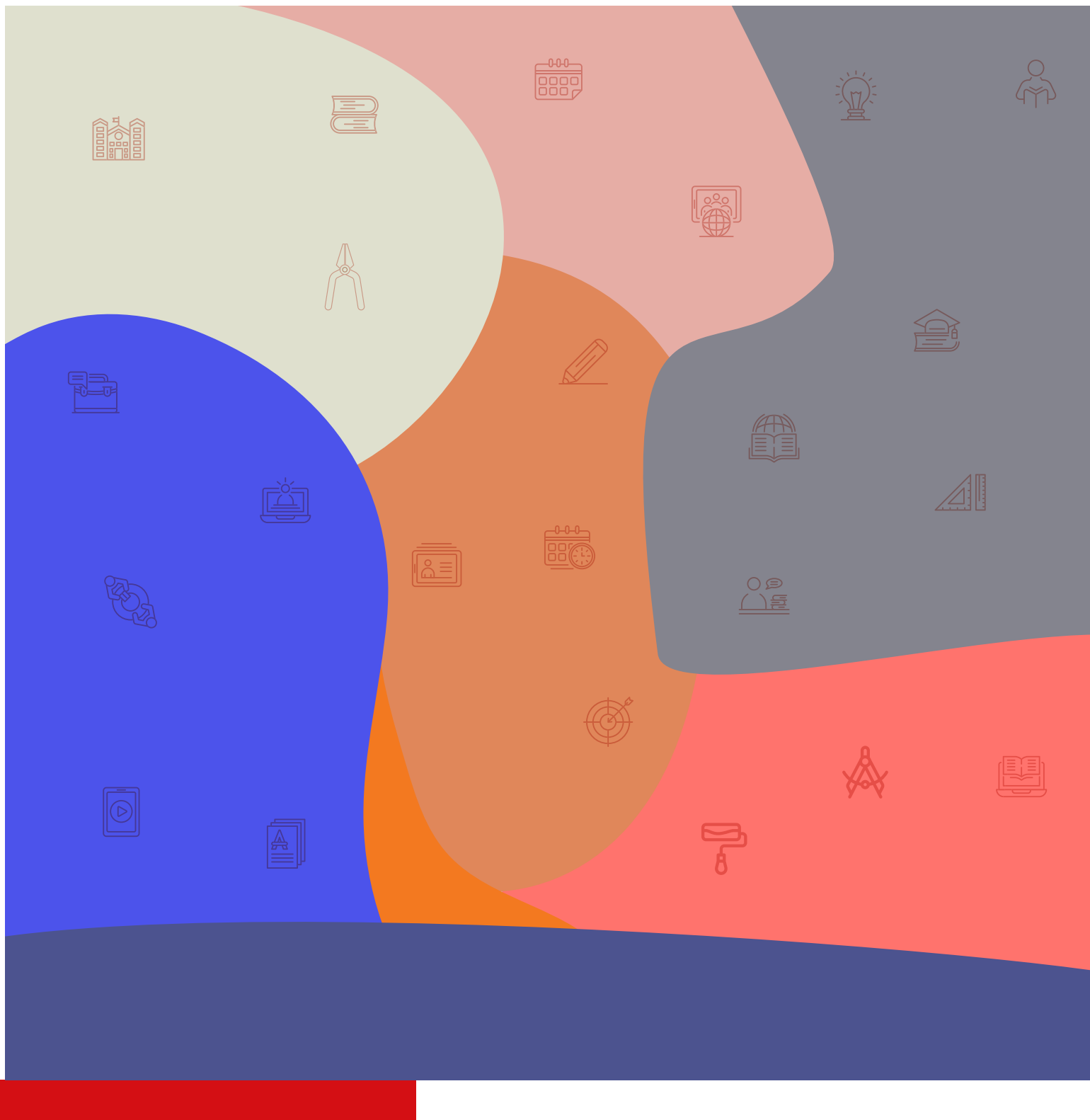
SIDA (2017): Gender and educational attainment. Swedish International Development Cooperation Agency: Stockholm.

UNESCO (2020): Global Education Monitoring Report 2020, Gender Report

UNICEF (2020): Gender and Education. <https://data.unicef.org/topic/gender/gender-disparities-in-education/> (abgerufen am 30.06.2021).

World Bank (2012): World Development Report 2012: Gender Equality and Development. https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4391/9780821388105_overview.pdf?sequence=6&isAllowed=y (abgerufen am 30.06.2021).

ZDH (Zentralverband des deutschen Handwerks): Deutsches Handwerk in der Entwicklungszusammenarbeit. <https://www.zdh.de/fachbereiche/gewerbefoerderung/entwicklungszusammenarbeit/aussenwirtschafts-nachrichten/publikationen/> (abgerufen am 30.06.2021).



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Deutschland
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Deutschland
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung