

# **Leitfaden für Maßnahmen zur gemeinsamen Umsetzung der ESF Plus-Querschnittsthemen im Förderprogramm IQ in der ESF Plus-Förderperiode 2021-2027**

## **Förderrunde 2023-2025**

**IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung  
IQ Fachstelle Faire Integration  
IQ Fachstelle Einwanderung und Integration  
IQ Vernetzungsprojekt**

**September 2025**  
(aktualisierte Fassung)

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| 1. Hintergrund und Ziele des Leitfadens ..... | 3  |
| 2. Grundlagen .....                           | 4  |
| 3. Verankerung im Förderprogramm IQ .....     | 6  |
| 4. Gleichstellung der Geschlechter .....      | 8  |
| 4.1 Erläuterung .....                         | 8  |
| 4.2 Umsetzungsvorschläge .....                | 8  |
| 4.3 Beispiele aus der IQ Praxis .....         | 9  |
| 5. Antidiskriminierung .....                  | 13 |
| 5.1 Erläuterung .....                         | 13 |
| 5.2 Umsetzungsvorschläge .....                | 13 |
| 5.3 Beispiele aus der IQ Praxis .....         | 15 |
| 6. Ökologische Nachhaltigkeit .....           | 18 |
| 6.1 Erläuterung .....                         | 18 |
| 6.2 Umsetzungsvorschläge .....                | 18 |
| 6.3 Beispiele aus der IQ Praxis .....         | 19 |
| 7. Arbeitsmaterialien/Arbeitshilfen .....     | 22 |
| 8. Anhang .....                               | 23 |

# 1. Hintergrund und Ziele des Leitfadens

Liebe Kolleg\*innen im Förderprogramm IQ,

in der Förderperiode 2021 bis 2027 werden die ESF Plus-Querschnittsthemen weiterhin in den Programmen des Bundes über den Europäischen Sozialfonds in Deutschland umgesetzt. Für das ESF Plus-Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung bedeutet dies, dass IQ neben seinen programmspezifischen Zielen stets auch die Querschnittsthemen verfolgt. Diese zielen auf die Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit ab.

Gemäß der Förderrichtlinie für das Förderprogramm IQ vom 20.06.2022 wurde das IQ Vernetzungsprojekt in Kooperation mit den IQ Fachstellen Anerkennung und Qualifizierung, Faire Integration sowie Einwanderung und Integration als bundesweite Unterstützungsstruktur im Programm beauftragt, einen Leitfaden für die gemeinsame Umsetzung der Querschnittsthemen in IQ zu entwickeln. **Ziel dieses Leitfadens** ist es, den rund 270 Vorhaben- und Teilvorhabenträgern, die das Programm in der **aktuellen Förderrunde 2023-2025** bundesweit umsetzen, Orientierung und Hilfestellung im Umgang mit den ESF Plus-Querschnittsthemen in der Projektpraxis zu geben.

Im diesem Leitfaden erhalten Sie als Akteur im Förderprogramm IQ einen Überblick über die **Grundlagen (Kapitel 2)** und die konkrete **Verankerung der Querschnittsthemen im Programm (Kapitel 3)**. Außerdem zeigen wir Ihnen zu den **drei Querschnittsthemen Standards für die Praxis** auf, die um **konkrete Beispiele aus IQ** ergänzt sind (**Kapitel 4, 5, 6**). Abschließend möchten wir Ihnen hilfreiche **Arbeitsmaterialien/Arbeitshilfen** vorstellen (**Kapitel 7**).

Diese Version des Leitfadens berücksichtigt die Ergebnisse der Umfrage im Förderprogramm IQ, die im Frühjahr 2025 vom Vernetzungsprojekt und den Fachstellen durchgeführt wurde. Die Umfrage zielte darauf ab, den Leitfaden auf seine Aktualität und Praxistauglichkeit zu überprüfen.

Wir wünschen Ihnen mit dem vorliegenden Leitfaden eine gute Unterstützung bei der Umsetzung der ESF Plus-Querschnittsthemen.

## 2. Grundlagen

In der Förderperiode 2021-2027 des Europäischen Sozialfonds Plus des Bundes (ESF Plus) ersetzen die bereichsübergreifenden Grundsätze, auch Querschnittsthemen im ESF Plus genannt, die Querschnittsziele der vorherigen Förderperiode 2014-2020. Darunter wird verstanden, dass bei der Planung, Umsetzung, Begleitung und abschließenden Bewertung des ESF Plus die drei Querschnittsthemen

- Gleichstellung der Geschlechter,
- Antidiskriminierung und auch die
- ökologische Nachhaltigkeit

zu integrieren sind. D.h. die Förderung durch den ESF Plus soll immer auch zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit beitragen.

Die bereichsübergreifenden Grundsätze sind in Artikel 9 der Verordnung (EU) 2021/1060<sup>1</sup> festgelegt und in Artikel 6 der ESF Plus-Verordnung sowie im ESF Plus-Bundesprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) konkretisiert.

Die Umsetzung der beiden Verordnungen erfolgt im Einklang mit einem Doppelansatz: Es werden sowohl spezifische Förderungen (direkt und gezielt) als auch integrierte Mainstreaming-Aktivitäten für alle drei bereichsübergreifenden Grundsätze umgesetzt. Das Mainstreaming ist dabei die inhaltliche Integration des jeweiligen Querschnittsthemas in jedem Verfahrensschritt und auf allen Ebenen.

Die Dachverordnung nennt neben den bereichsübergreifenden Grundsätzen in Artikel 15 auch die grundlegenden Voraussetzungen, die für eine Förderung aus dem für das Förderprogramm IQ relevanten ESF Plus-Fonds erfüllt sein müssen. Für das ESF Plus-Bundesprogramm sind dies in erster Linie die Umsetzung von

- a) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- b) der UN-Behindertenrechtskonvention,
- c) der nationalen Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter und
- d) der Politikrahmen für soziale Inklusion und Armutsbekämpfung.

<sup>1</sup> Verordnung der (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik.

Im Vergleich zur vorherigen Förderperiode 2014-2020 wird im Rahmen des ESF Plus-Bundesprogramms nun eine größere Gewichtung auf die Einhaltung der Charta der Grundrechte und auf den Zugang für Menschen mit Behinderungen gelegt.<sup>2</sup>

Im Folgenden wird der Begriff ESF Plus-Querschnittsthemen bzw. Querschnittsthemen synonym für die bereichsübergreifenden Grundsätze verwendet.

---

<sup>2</sup> Vgl. Meseke, Henriette: Leitfaden zur Implementierung der drei Querschnittsthemen im ESF Plus in der Förderperiode 2021-2027, Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus (Hrsg.), Bremen: 2023, S. 4.

### 3. Verankerung im Förderprogramm IQ

Die Umsetzung der Querschnittsthemen für das ESF Plus-Förderprogramm IQ, das vom BMAS und von der EU über den ESF Plus gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert wird, ist in der **IQ Förderrichtlinie** sowie in den **Fördergrundsätzen für Zuwendungen aus dem ESF Plus** festgelegt.

Grundsätzlich gilt für das Förderprogramm IQ: Neben der Erreichung von programmspezifischen Zielen sind die ESF Plus-Querschnittsthemen bei der Vorhabenumsetzung zwingend zu verfolgen.

Die **IQ Förderrichtlinie** und die **Fördergrundsätze für Zuwendungen aus dem ESF Plus** legen dies wie folgt fest:

- Während der gesamten Projektlaufzeit – von der Vorbereitung über die Durchführung bis zur abschließenden Berichterstattung – die in Artikel 9 der Verordnung (EU) 2021/1060 und Artikel 6 der Verordnung (EU) 2021/1057 verankerten bereichsübergreifenden Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter und der Antidiskriminierung unter Hinzunahme des Ziels der ökologischen Nachhaltigkeit (Querschnittsthemen) zu integrieren und/oder als spezifischer Ansatz zu gewährleisten. Besonders wichtig ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und dafür geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Niemand darf aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung diskriminiert werden. Um Teilhabe zu ermöglichen und Barrierefreiheit und Inklusion zu fördern, sollten Barrieren abgebaut werden. In diesem Zusammenhang ist es gemäß Artikel 15 in Verbindung mit Anhang III VO (EU) 2021/1060 wichtig, das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Übereinstimmung mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates einzuhalten und zu beachten.<sup>3</sup>
- Bei der Umsetzung des IQ Vorhabens ist darauf zu achten, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) nicht verletzt wird. Es ist wichtig, das Ziel im Auge zu behalten, die fundamentalen Rechte der EU-Bürger\*innen nach Art. 8 VO (EU) 2021/1060 zu sichern. Im Vorhabenantrag ist mit einer Erklärung zu bestätigen, dass das Merkblatt zur Einhaltung der Charta der GRC im Zusammenhang mit der Durchführung des beantragten Vorhabens zur Kenntnis genommen wurde und dass die Informationen an die Teilnehmer\*innen des Vorhabens weitergegeben werden.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Vgl. BMAS: Förderrichtlinie zum ESF-Plus-Bundesprogramm IQ, Berlin: 2022, Pkt. 6.1, S. 9.

<sup>4</sup> Vgl. ebd., Pkt. 6.1, S. 9; vgl. BAFzA/ BAMF/ KBS: Fördergrundsätze für die Bewilligung von Zuwendungen aus dem ESF Plus in der Förderperiode 2021-2027 (Stand: 04.07.2025), Pkt. 8.1, S. 52, unter: <https://t1p.de/otrij8> (abgerufen am 15.08.2025), und Förderportal Z-EU-S im Bereich „Dokumente“.

Im Rahmen des **IQ Interessenbekundungsverfahrens** und des **IQ Antragsverfahrens** sind folgende Punkte zu beachten:

- Im Interessenbekundungsverfahren sind die geplanten Maßnahmen zur Erreichung der Querschnittsthemen im Vorhabenkonzept unter „Geplante Angebote“ differenziert nach den Förderbereichen Beratungsstelle (Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, Faire Integration), regionales Integrationsnetzwerk und überregionale Unterstützungsstruktur (Vernetzungsprojekt oder Fachstelle) anzugeben.
- Zusätzlich wird im Antragsverfahren in Z-EU-S „Teil C: Interventionskategorien & bereichsübergreifende Grundsätze“ die Umsetzung in den drei Bereichen Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit abgefragt.<sup>5</sup>

Während der **Umsetzungsphase** werden **turnusmäßig Überprüfungen** durchgeführt:

- Die Umsetzung der Querschnittsthemen wird im Rahmen der jährlichen Zwischen- und Verwendungsnachweise im Sachbericht dargestellt und geprüft.

Die **Bundesweite Unterstützungsstruktur** gibt **Hilfestellung** bei der Umsetzung:

- In der Projektlaufzeit werden die IQ Akteure bei der Umsetzung der Querschnittsthemen durch die IQ Fachstellen und das IQ Vernetzungsprojekt unterstützt.
- Dazu trägt neben dem vorliegenden Leitfaden auch die Besetzung der Querschnittsthemen in bestehenden Formaten wie Vernetzungstreffen, Schulungen, Arbeitstreffen und anderen Austauschformaten, die virtuell und in Präsenz stattfinden, bei.
- Weitere Hilfestellungen für die Praxis geben Arbeitshilfen und Publikationen.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Siehe Anhang 1

<sup>6</sup> Siehe Kapitel 7

## 4. Gleichstellung der Geschlechter

### 4.1 Erläuterung

Gemäß den Fördergrundsätzen ist es grundlegend wichtig, dass bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Programme sowie der Berichterstattung die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie eine durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und einer Geschlechterperspektive gewährleistet wird.<sup>7</sup> Dabei sollten u.a. die Überwindung von Geschlechterstereotypen in der Arbeitswelt, existenzsichernde Beschäftigung und der Abbau von Entgeltungleichheit (Gender-Pay-Gap), auch im Hinblick auf die Alterssicherung, in den Blick genommen werden.<sup>8</sup> Im Förderprogramm IQ ist vorgesehen, dem Gleichstellungsgrundsatz zudem dadurch Rechnung zu tragen, dass die Teilnehmer\*innen im Sinne der Richtlinie durch Angebote der Regionalen Integrationsnetzwerke gezielt für eine Tätigkeit in diesen Bereichen qualifiziert werden können. Hierzu sind in der ersten Förderrunde jedoch keine Vorschläge eingegangen.<sup>9</sup>

### 4.2 Umsetzungsvorschläge

#### Die Träger

- schreiben Stellenbesetzungen geschlechtsneutral aus,
- achten auf eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter (Geschlechterparität) beim eigenen Personal und auf eine differenzierte Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse,
- betreiben eine gleichstellungsorientierte Organisations- und Personalentwicklung,
- bieten familiengerechte Arbeitszeitmodelle an,
- stellen sicher, dass eine gendersensible Didaktik in Bezug auf unterschiedliche Prozesse der Kompetenzentwicklung und Wissensvermittlung integraler Teil der Projektplanung und Projektumsetzung ist und bieten Fortbildungen/Schulungen des Teams zu Genderkompetenz,
- sensibilisieren für das Thema der „unbewussten Voreingenommenheit“ (engl. unconscious bias) im Kontext der Beratung,
- sind Mitglied in der Charta der Vielfalt,
- setzen spezifische Projekte in diesem Arbeitsfeld um (z.B. frauenspezifische Projekte zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt).

#### Die (Teil-) Vorhaben

- analysieren gleichstellungspolitische Probleme in ihrem Handlungsfeld und entwickeln Lösungen, die einen erkennbaren Beitrag zur Verbesserung leisten,

<sup>7</sup> Vgl. BAFzA / BAMF/ KBS 2025, S. 52 sowie BMAS 2022, S. 9.

<sup>8</sup> Vgl. Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus: Gleichstellung der Geschlechter, unter: <https://www.fagt-esf.de/gleichstellung-der-geschlechter/gleichstellung-der-geschlechter> (abgerufen am 29.07.2025).

<sup>9</sup> Vgl. BMAS 2022, S. 9.



- sprechen Ratsuchende, Teilnehmer\*innen, Arbeitsmarktakteure sowie Unternehmen gendersensibel an,
- bieten eine genderspezifische Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung mit dem Ziel an, teilweise existierende Tendenzen, Frauen bevorzugt in niedrigqualifizierten und schlecht(er) bezahlten Helfertätigkeiten zu vermitteln, statt zu qualifizieren oder vorhandene Qualifikationen adäquat zu nutzen, entgegenzuwirken,
- bauen Geschlechterstereotypen in der Beratung ab und ermutigen Frauen in der Beratung zur existenzsichernden Beschäftigung und klären sie dazu auf (s.o.),
- bauen familiengerechte Beratungs- und Qualifizierungsmodelle aus (z.B. modularisiert, in Teilzeit, (teil-) virtuell),
- berücksichtigen Expert\*innen gleichermaßen auf Veranstaltungen,
- achten auf eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit z.B. durch gendergerechte schriftliche und mündliche Kommunikation z.B. in Mailings, Präsentationen, Publikationen und auf Veranstaltungen, gendergerechte Auswahl von Expert\*innen in Publikationen, Beiträge zu Themen der Gleichstellung bei Personen mit Migrationsgeschichte bei der Redaktion der Social-Media-Kanäle, Website und des Newsletters,
- berücksichtigen das Thema Gleichstellung der Geschlechter inhaltlich im Rahmen von Austauschformaten, auch unter Einbeziehung von Expert\*innen.

### 4.3 Beispiele aus der IQ Praxis

Die Umsetzung des ESF Plus-Querschnittsthemas „Gleichstellung der Geschlechter“ wird von allen IQ Trägern beachtet. Die folgenden Beispiele sollen lediglich verdeutlichen, wie IQ (Teil-) Vorhaben dieses Querschnittsthema in der Praxis aufgreifen.

- **Vorhaben mit besonderer Berücksichtigung der spezifischen Herausforderungen für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationsgeschichte:**
  1. side by side  
Goldnetz gGmbH  
**Zielgruppe:** Qualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte  
**Ziel:** Qualifikationsadäquate Beschäftigung von Frauen mit Migrationsgeschichte und deren Vernetzung mit Arbeitsmarktakteur\*innen  
**Inhalt:** Niedrigschwelliges Mentoring zur Arbeitsmarktintegration für qualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte/Fluchterfahrung. Begleitung erfolgt durch berufserfahrene Berlinerinnen mit ähnlicher beruflicher Ausrichtung, welche die Frauen bei der Jobsuche und während der Einarbeitung begleiten.
  2. Passgenau – Individuelle Qualifizierungsbegleitung im Kontext der beruflichen Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung  
Migration und Arbeitswelt e.V.  
**Zielgruppe:** Fachkräfte aus dem Ausland mit ausländischem Berufs- oder Studienabschluss

oder Berufserfahrung; besonderes Augenmerk auf qualifizierte Frauen

**Ziel:** Begleitung und Coaching der Zielgruppe zur nachhaltigen und bildungsadäquaten Erwerbstätigkeit

**Inhalt:** Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und Identifizierung geeigneter und anerkannter Qualifizierungen und Brückenmaßnahmen; Individuelle Begleitung und Coaching während des gesamten Qualifizierungsprozesses bis zur vollen Anerkennung bzw. zur Aufnahme einer bildungsadäquaten Erwerbstätigkeit

### 3. LIFE-Energie ist Zukunft

LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V.

**Zielgruppe:** Frauen mit internationalen Berufs- oder Studienabschlüssen (z.B. BWL, Natur- und Sozialwissenschaften, Verwaltung, Techniker\*innen)

**Ziel:** Qualifizierung für Frauen mit Migrationsgeschichte, die in den Bereichen Energie- und Ressourcenwende, Umweltschutz und Digitalisierung arbeiten wollen

**Inhalt:** Bundesweite Weiterbildung (Präsenz und online) mit fachlichen Inputs und Workshops; Begegnungen mit Unternehmen, Role Models und Expert\*innen in den Bereichen Energie- und Ressourcenwende, Umweltschutz und nachhaltige Digitalisierung; individuelle Unterstützung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

### 4. Frauennetzwerk „Perspektive Berufliche Anerkennung (PeBeA)“

Arbeitsgemeinschaft Selbstständiger Migranten e.V. (ASM)

**Zielgruppe:** Frauen mit ausländischen Berufsabschlüssen, die aktuell in Hamburg gar nicht oder unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt sind

**Ziel:** Erlangung einer qualifizierten Beschäftigung im erlernten Beruf der Ratsuchenden

**Inhalt:** Durch Informations- und Wissensaustausch im Netzwerk und verschiedene Angebotsformate werden die Frauen auf dem Weg zur Fachkraft unterstützt.

### 5. FaZug - Frauenpotentiale anerkennen, Zukunft gestalten

kargah e.V.

**Zielgruppe:** Frauen mit ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen

**Ziel:** Berufliche Integration und Empowerment von Frauen mit ausländischen Berufs- und Studienabschlüssen durch Beratung im Anerkennungsprozess

**Inhalt:** u.a. Beratung während flexibler, familienfreundlicher Öffnungszeiten, auch mit Kindern; gendersensibles Coaching und Empowerment; Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Informationsveranstaltungen mit dem Ziel, Frauen untereinander zu vernetzen; Kooperationen mit weiteren Akteuren, um gemeinsam zur besseren beruflichen Integration von Frauen mit Migrationsgeschichte beizutragen.

### ■ **Vorhaben, die bei der Umsetzung familiengerechte Beratungsmodelle berücksichtigen:**

Die Teams der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung Sachsen-Anhalt Süd und Sachsen-Anhalt Ost des Trägers AWO SPI Soziale Stadt und Land Entwicklungsgesellschaft

mbH bieten in gemeinsamer Kooperation in den Kreisen Halle (Saale), Dessau-Roßlau, Anhalt-Bitterfeld, Saalekreis, Mansfeld-Südharz und Burgenlandkreis eine örtlich wie zeitlich flexible Beratung an, die es Frauen entsprechend ihren familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung) ermöglicht, an Beratungen teilzunehmen. Dafür werden Büros in allen Kreisen und ein flexibles Arbeitszeitsystem sowie virtuelle Angebote genutzt.

- **Teilvorhaben, die die Förderung von Männern mit Migrationsgeschichte in typischen „Frauenberufen“ berücksichtigen:**

Bei der Akquise der Teilnehmer\*innen an der Qualifizierung InLiQua – Internationale Lehrkräfte in Qualifizierung des IQ Trägers PASSAGE gGmbH wurde insbesondere eine Beteiligung von Männern unterstützt, um im Bereich Grundschule die Beschäftigung von männlichen Fachkräften zu intensivieren. Der prozentuale Anteil von männlichen Teilnehmern im ersten Durchgang beträgt 28 %. Die Akquise erfolgt u.a. über die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA), durch Bekanntmachung in Integrationskursen, Berufssprachkursen und im Rahmen von Informationstagen.

- **Vorhaben, die die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern mit Migrationsgeschichte berücksichtigen: „Migrant Gender Pay Gap“**

Die Fachstelle Einwanderung und Integration befasst sich seit 2022 mit dem Thema Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationsgeschichte. In zwei Analysen der Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit („Der Migrant-Gender-Pay-Gap“ 2022 und „Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen“ 2024) befasst sie sich mit Unterschieden in der Bezahlung von Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Vergleich zu Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit. Ziel ist es, mit den Analysen die (Fach-)Öffentlichkeit für die bestehende strukturelle interdisziplinäre Diskriminierung von Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu sensibilisieren und gute Bezahlung als zentralen Faktor für eine gute, gelungene Arbeitsmarktintegration herauszuarbeiten.

Hierzu wurde zum Equal Pay Day und Deutschen Diversity-Tag in 2024 und 2025 eine Kampagne in den sozialen Medien gemeinsam mit RIN Hamburg, Brandenburg und Berlin ins Leben gerufen, an der sich alle IQ Vorhaben beteiligen/beteiligt haben. Ziel der Kampagne ist die Sensibilisierung der Frauen und Männer mit Migrationsgeschichte sowie der Unternehmen für die Problematik der intersektionalen Diskriminierung als ein zentrales Hemmnis für eine faire und langfristige Arbeitsmarktintegration.

- **Vorhaben, die die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung unterstützen:**

Seit 2019 beschäftigt sich die Fachstelle Einwanderung und Integration, u.a. im Rahmen verschiedener Studien, mit der Frage, wie die Integration von Frauen mit direkter Migrationserfahrung in den deutschen Arbeitsmarkt besser gelingen kann und welche Rolle

hierbei den verschiedenen Arbeitsmarktakeuren zukommt (z.B. Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung; Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen: Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte). Im Fokus stehen hierbei u.a. die Jobcenter und Agenturen für Arbeit, die von 2022 bis 2023 in einem sogenannten Transferprozess dabei unterstützt wurden, Erfahrungen, Wissen und Beispiele guter Praxis im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen untereinander auszutauschen und somit voneinander zu lernen.

■ **Vorhaben, die die fachliche Unterstützung durch ein Community Consulting Team nutzen:**

Seit 2023 wird die Arbeit der Fachstelle Einwanderung und Integration von einem Community Consulting Team, das aus zwölf Personen (zehn Frauen und zwei Männer) mit eigener Migrationserfahrung besteht, fachlich unterstützt. Im Rahmen von zweistündigen Online-Workshops diskutiert die FEI mit dem Community Consulting Team über verschiedene Themen im Kontext Zuwanderung und Arbeitsmarkt, u.a. Migrant Gender Pay Gap, Wege in den Arbeitsmarkt, berufsbegleitende Integrationsangebote und die Rolle einer Willkommenskultur für die Gewinnung von Fachkräften. Im Fokus stehen dabei die Erfahrungen und Perspektiven der Community Consultants, wobei spezifische Herausforderungen für Frauen zum Teil genauer in den Blick genommen werden. Die Online-Workshops finden ca. alle fünf bis acht Wochen statt. Im Juni 2024 fand zudem ein Fachgespräch mit Vertreter\*innen des Community Consulting Teams im BMAS statt, bei dem die Themen berufsbegleitende Integrationsangebote und Willkommenskultur im Fokus standen.

## 5. Antidiskriminierung

### 5.1 Erläuterung

Bei der Durchführung und Evaluierung der Vorhaben sind die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Herkunft, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verhindern. Insbesondere ist die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen während der gesamten Vorbereitung und Durchführung des Vorhabens zu berücksichtigen. Zudem sollen die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert sowie die Feminisierung der Armut und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung bekämpft werden.<sup>10</sup> Im Förderprogramm IQ ist vorgesehen, dem Grundsatz Antidiskriminierung zudem dadurch Rechnung zu tragen, dass Teilnehmer\*innen im Sinne der Richtlinie durch Angebote der regionalen Integrationsnetzwerke gezielt für eine Tätigkeit in diesen Bereichen qualifiziert werden.<sup>11</sup>

### 5.2 Umsetzungsvorschläge

Die Zielgruppen des Förderprogramms IQ sind nach wie vor in besonderem Maße intersektionaler Diskriminierung und strukturellem Rassismus<sup>12</sup> ausgesetzt. Sie werden also häufig durch das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsmerkmale (beispielsweise ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung) sowie durch oft langjährig systemisch verankerte Routinen und Abläufe benachteiligt. Auf gesellschaftlicher und politischer Ebene nehmen rassistische und ausgrenzende Tendenzen gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte aktuell wieder zu.

Dies erschwert die Arbeit der IQ (Teil-)Vorhaben und verdeutlicht zugleich deren Notwendigkeit: Den rückschrittigen Entwicklungen muss durch gezielte und aktive Maßnahmen der Antidiskriminierung entgegengewirkt werden.

#### Die Träger

- achten darauf, dass Stellenbesetzungen vielfaltsorientiert und diversitätssensibel ausgeschrieben und über entsprechende Kanäle (z.B. Verteiler, die gezielt Migrant\*innenorganisationen oder Behindertenverbände oder Interessensverbänden der LGBTQIA+ Community adressieren) gestreut werden,

<sup>10</sup> Vgl. BAFzA / BAMF / KBS 2025, S. 52f sowie BMAS 2022, S. 9; vgl. Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus: Antidiskriminierung, unter: <https://t1p.de/voy9j> (abgerufen am 29.07.2025).

<sup>11</sup> Vgl. BMAS 2022, S. 9.

<sup>12</sup> Vgl. hierzu die Broschüre „Arbeitsdefinition Rassismus des Expert\*innenrats Antirassismus“, die verschiedene und sich gegenseitig verstärkende Erscheinungsformen des Rassismus (individuell, strukturell, institutionell) beleuchtet und Handlungsempfehlungen ableitet (s. auch Kap. 7).

- sehen Antidiskriminierung und Diversitätskompetenz als einen festen Bestandteil des trägerinternen Wissensvermittlungs- und Schulungskonzepts an, z.B. indem das Personal in Antidiskriminierungsfragen trägerintern regelmäßig geschult wird,
- sensibilisieren die Mitarbeitendenvertretung ebenfalls für die Thematik, die bei Bedarf niedrigschwellig angesprochen werden können,
- sehen Antidiskriminierung und Diversitätskompetenz als einen festen Bestandteil der thematischen Projektplanung und -umsetzung,
- gewährleisten ein neutrales Agieren und eine offene Haltung, wobei der Fokus auf fachlicher Qualifikation und nicht auf persönlichen Merkmalen der Mitarbeitenden und Teilnehmenden liegt,
- sind im engen Austausch mit anderen Trägern und Akteuren zum Thema Antidiskriminierung und offen gegenüber Ideen und Vorschlägen aus den IQ (Teil-) Vorhaben,
- sind Mitglied in der Charta der Vielfalt und nehmen am Deutschen Diversity-Tag teil.

### **Die (Teil-) Vorhaben**

- analysieren bestehende Diskriminierungs- und Benachteiligungsstrukturen und machen diese sichtbar,
- identifizieren Formen der Diskriminierung in ihrem Handlungsfeld und entwickeln Lösungen, die einen erkennbaren Beitrag zur Verbesserung leisten,
- achten bei den Projektmitarbeitenden wie beispielsweise bei Berater\*innen und Dozent\*innen auf Diversitätskompetenz (als Kriterium bei Stellenneubesetzung sowie interne Kompetenzentwicklung durch Peer-to-Peer-Ansatz),
- richten sich an Personen mit Migrationsgeschichte bzw. setzen sich für deren Belange ein und empowern diese,
- beachten und fördern die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung,
- zielen auf den Abbau von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ab,
- führen Beratungen diversitätssensibel durch (intersektionale Perspektive einnehmen),
- nutzen für eine bessere Verständlichkeit in der Kommunikation sowie in Materialien für Ratsuchende und Teilnehmer\*innen einfache Sprache sowie Visualisierungen/Schaubilder und Mehrsprachigkeit (ggf. mit Hilfe von Übersetzungstools), achten jedoch zugleich darauf, dass die Teilnehmer\*innen auf die sprachlichen Anforderungen und Bedingungen des Arbeitsmarktes vorbereitet werden,
- gleichen Nachteile der Erreichbarkeit der Zielgruppe durch (teil-)virtuelle Beratungs- und Qualifizierungsangebote (z.B. für Menschen, die im ländlichen Raum leben oder in Care-Arbeit eingebunden sind ausgeglichen) aus,
- bieten digitale barrierefreie Lehr- und Informationsmaterialien (Erklärvideos, Flyer, Leporellos) und prüfen bei virtuellen Angeboten, ob diese mit Untertitel verfügbar oder mit Bildschirmauslegeprogramme für sehbehinderte Menschen zugänglich gemacht werden können,

- setzen Barrierefreiheit durch barrierefreie Veranstaltungsorte und Räumlichkeiten für Beratung und Qualifizierung (Präsenzveranstaltungen) und durch dezentrale Beratungsorte (mobile Beratung) um,
- achten auf eine diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit: vielfaltsbewusste Bildsprache; stereotype und diskriminierende Darstellungen von Migrant\*innen vermeiden; barrierefreie Dokumente zum Download und ein barrierefreier Web-Auftritt anbieten; Publikationen auf Deutsch in einfache Sprache bzw. mehrere Sprachen übersetzen; Bildbeschreibungen (alternative Texte) bei Social Media Posts und digitalen Publikationen nutzen; Beiträge zu Themen der Antidiskriminierung veröffentlichen (z.B. Social Media, Homepage, Newsletter),
- berücksichtigen das Thema Antidiskriminierung inhaltlich im Rahmen von Austauschformaten, auch unter Einbeziehung von Expert\*innen.

### 5.3 Beispiele aus der IQ Praxis

Die Umsetzung des ESF Plus-Querschnittsthemas „Antidiskriminierung“ wird von allen IQ Trägern beachtet. Die folgenden Beispiele sollen lediglich verdeutlichen, wie IQ (Teil-) Vorhaben dieses Querschnittsthema in der Praxis aufgreifen.

#### ■ Antidiskriminierung als Auftrag der Teilvorhaben (Strukturprojekte):

##### 1. migration.works@Verwaltung

basis & woge e.V.

**Zielgruppe:** Verwaltungseinrichtungen: neben anderen Behörden die Agentur für Arbeit, JobCenter team.arbeit.hamburg, Jugendberufsagentur

**Ziel:** Stärkung diverser Teams; Abbau von Hürden; nachhaltige Gewinnung von Fachkräften

**Inhalt:** Schulung, Beratung und Begleitung von Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung:

Behörden, Agentur für Arbeit, Jobcenter team.arbeit.hamburg und Jugendberufsagentur; zugeschnittene Angebote für den Umgang mit Diversität und Antidiskriminierung

##### 2. migration.works@Unternehmen

basis & woge e.V.

**Zielgruppe:** Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Innungen, Kammern

**Ziel:** Stärkung diverser Teams; Abbau von Hürden; nachhaltige Gewinnung von Fachkräften

**Inhalt:** Schulung, Beratung und Begleitung von Mitarbeiter\*innen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Innungen und Kammern; zugeschnittene Angebote für den Umgang mit Diversität und Antidiskriminierung

##### 3. IQ Integrationsmanagement Thüringen

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH

**Zielgruppe:** Arbeitgeber in Thüringen, Personalverantwortliche, Integrationsbeauftragte, Multiplikatoren

**Ziel:** Entwicklung eines nachhaltigen, fairen und diskriminierungsfreien Integrationsprozesses gemeinsam mit den Unternehmen via Kompetenzvermittlung

**Inhalt:** Ermöglichung eines praxisnahen Austauschs durch u.a. an Unternehmen und Einrichtungen angepasste Schulungen und Workshops. Themeninhalte sind etwa: Onboarding, Konfliktmanagement, Einfache Sprache, Interkulturelle Öffnung, Antidiskriminierung, Fachkräfteeinwanderungsgesetz

■ **Umsetzung der Antidiskriminierungsarbeit innerhalb der Vorhaben der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung:**

1. Bei den IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungen des Trägers involas in Hessen (Nordhessen, Mittelhessen, Rhein-Main und Südhessen) finden die persönlichen Beratungen in der Regel in den barrierefreien Räumlichkeiten der Agenturen für Arbeit statt. Die Beratung wird in Einfacher Sprache durchgeführt, wenn nötig und möglich in der Muttersprache der Ratsuchenden. Komplizierte Inhalte werden vereinfacht dargestellt, indem Visualisierungen in der Beratung eingesetzt werden.
2. Das IQ Beratungsportal der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des Regionalen Integrationsnetzwerks IQ NRW West stellt für die Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse den Ratsuchenden eine digitale Beratungsanmeldung in elf Sprachen zur Verfügung.
3. In den IQ Beratungsvorhaben IBAS ProFlex Leipzig beim Träger EXIS Europa e.V. und IBAS Pro Flex Chemnitz beim Träger Sächsischer Flüchtlingsrat e.V. werden durch die Projektarbeit strukturelle Diskriminierungsrisiken beim Zugang zum Arbeitsmarkt, in Organisationen, in Ausbildungs- und Bildungssystemen und beim Zugang zu Dienstleistungen thematisiert. Projektmitarbeiter\*innen werden über kollegiale Fallbearbeitungen und Supervision in Antidiskriminierungsfragen sensibilisiert.
4. Die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des Diakonischen Werk Hamburg (Zentrale Anlaufstelle Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung / ZAA) stellt ein Online-Beratungsformular in elf Sprachen bereit und hat ein mehrsprachiges Erklärvideo auf der Website veröffentlicht. Durch die Erklärvideos wird sichergestellt, dass alle Nutzer\*innen – auch die weniger Digitalaffinen – den Onlinezugang reibungslos nutzen können. Mehrsprachige, berufsspezifische Gruppenberatungen finden in den barrierefreien Räumlichkeiten des Hamburg Welcome Centers statt. Dort werden den Ratsuchenden die auszufüllenden Anerkennungsanträge sowie Musterbescheide und -bewertungen auf einem Beamer angezeigt und erläutert.

■ **Umsetzung der Antidiskriminierungsarbeit innerhalb der Beratung Faire Integration:**

1. Faire Integration Hamburg, Träger Arbeit und Leben Hamburg e.V., ist eng mit der Beratungsstelle "amira" von basis & woge e.V. zum Thema Diskriminierung aufgrund von



(zugeschriebener) Herkunft und Religion und mit dem Projekt "Empower" von Arbeit und Leben Hamburg zum Thema rassistische und antisemitische Gewalt vernetzt.

2. Faire Integration Sachsen-Anhalt beim Träger Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH arbeitet an arbeitsrechtlichen, diskriminierungsrelevanten Fällen mit dem LAMSA Projekt Entknoten zusammen. Darüber hinaus finden regelmäßig Schulungen durch die Antidiskriminierungsstelle sowie Informationsveranstaltungen in Kooperation mit ASAMI MyTurn und LAMSA Entknoten statt.
3. Faire Integration Schleswig-Holstein, Träger Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V., berücksichtigt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als besonderes arbeitsrechtliches Diskriminierungsschutzgesetz in jeder Beratung sowie in den Informationsveranstaltungen. Intern werden regelmäßig verschiedene Schulungsformate zum Thema Antidiskriminierung durchgeführt und Projektmitarbeiter\*innen bei AGG-Fällen mit Arbeitsmarktbezug begleitet.

■ **Umsetzung von Antidiskriminierung in der Trägerstruktur:**

Fachstelle Faire Integration: Die IQ Consult gemeinnützige Gesellschaft für Weltoffenheit, Toleranz und Vielfalt ist eine 100-prozentige Tochter des DGB Bildungswerk e.V. Die IQ Consult hat sich zum Ziel gesetzt, die Grund- und Menschenrechte, das Engagement für die freiheitlich-demokratische Grundordnung und interkulturelles Denken zu fördern. Die IQ Consult sieht darin einen Beitrag, Demokratie und sozialen Zusammenhalt zu stärken und zu sichern. Gesellschaftliche Themen wie die Gleichstellung von Mann und Frau und die Integration von Personen mit Migrationsgeschichte und Geflüchteten in Deutschland sind dabei zentral. Die Zielerreichung erfolgt durch Projekte zu Bildung, Qualifizierung und Beratung.

## 6. Ökologische Nachhaltigkeit

### 6.1 Erläuterung

Der Grundsatz der ökologischen Nachhaltigkeit muss während der gesamten Projektlaufzeit berücksichtigt werden, von der Vorbereitung über die Durchführung bis hin zur Abschlussberichterstattung. Auf diese Weise soll der ESF Plus einen Beitrag zu einem grüneren, CO<sub>2</sub>-armen Europa leisten. „Dieses Ziel kann erreicht werden z.B. durch Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die für die Anpassung der Kompetenzen und Qualifikationen erforderlich ist, durch an alle Menschen einschließlich der Erwerbspersonen gerichtete Weiterbildungsangebote sowie durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Bereichen Umwelt, Klimaschutz, Energieversorgung, Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie.“<sup>13</sup>

### 6.2 Umsetzungsvorschläge

#### Die Träger

- verstehen den Grundsatz der ökologischen Nachhaltigkeit als Teil der Trägerarbeit und vermitteln allen Mitarbeiter\*innen diesen z.B. im Rahmen von Mitarbeitendenversammlungen oder Onboarding Workshops,
- denken ökologische Nachhaltigkeit sowohl in der konzeptionellen als auch in der konkreten Umsetzung des Arbeitsalltags,
- sehen ökologische Nachhaltigkeit als übergreifendes Prinzip bei Beschaffungen,
- gehen ressourcenschonend mit Materialien um, indem sie z.B. mehr digitale als gedruckte Publikationen erstellen, weniger Materialien versenden und doppelseitigen Druck bevorzugt verwenden,
- reduzieren Datenmüll, indem sie Löschkonzepte entwickeln, wodurch nur prozessrelevante Daten gespeichert bleiben,
- führen Dienstreisen bevorzugt per Deutsche Bahn und mit dem ÖPNV durch,
- entscheiden sich für die ressourcenschonendste Variante, die zur Verfügung steht, um den Zweck der Kommunikation zu erfüllen (Telefonat, digitale Kommunikation, Dienstreisen).

#### Die (Teil-) Vorhaben

- schulen ihre Projektmitarbeiter\*innen in ökologische Nachhaltigkeit,
- achten auf eine ressourcenorientierte Materialnutzung (z.B. Wiederverwendung der Materialien),
- stellen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit z.B. Publikationen bevorzugt in digitaler Form zur Verfügung,
- führen programminterne Veranstaltungen/Schulungen i.d.R. da wo möglich und didaktisch sinnvoll virtuell durch,

<sup>13</sup> BAFzA / BAMF/ KBS 2025, S. 53; vgl. Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus: Ökologischen Nachhaltigkeit, unter: <https://www.fagt-esf.de/oekologische-nachhaltigkeit/oekologische-nachhaltigkeit> (abgerufen am 29.07.2025).

- setzen digitale Medien in ihren Angeboten in ihrem jeweiligen Handlungsfeld ein und bauen digitale Angebote für Ratsuchende, Teilnehmer\*innen, Arbeitsmarktakeure und Unternehmen aus,
- achten auf eine nachhaltige Reiseplanung (Bahnfahrten, Übernachtungen in möglichst nachhaltigen Hotels),
- wählen bei Präsenzveranstaltungen möglichst nachhaltige und ressourcenschonende Veranstaltungsorte aus, die mit dem ÖPNV erreichbar sind,
- wählen externe Dienstleister unter nachhaltigen Gesichtspunkten aus (bei gedruckten Materialien wird auf die Nachhaltigkeit der verwendeten Rohstoffe geachtet und beim Catering sollen, wenn möglich, regionale, fair gehandelte und pestizidfreie Produkte zum Einsatz kommen),
- berücksichtigen das Thema ökologische Nachhaltigkeit inhaltlich im Rahmen von Austauschformaten, auch unter Einbeziehung von Expert\*innen.

### 6.3 Beispiele aus der IQ Praxis

Die Umsetzung des ESF Plus-Querschnittsthemas „Ökologische Nachhaltigkeit“ wird von allen IQ Trägern beachtet. Die folgenden Beispiele sollen lediglich verdeutlichen, wie IQ (Teil-) Vorhaben dieses Querschnittsthema in der Praxis aufgreifen.

- **Ökologische Nachhaltigkeit auf der Trägerebene:**

In der Arbeit & Bildung Essen GmbH, Träger der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung AnuQ, wurde eine Ideenwerkstatt „Nachhaltigkeit im Betrieb“ ins Leben gerufen, die sich aus engagierten, freiwilligen Mitarbeiter\*innen verschiedener Abteilungen (zum Beispiel der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung) zusammensetzt. Ziel des Arbeitskreises ist es, regelmäßig zusammenzukommen, um gemeinsam Herausforderungen und innovative Ansätze rund um die Fragestellung „Wie können wir als Mitarbeiterinnen unseren Arbeitsalltag ökologisch nachhaltiger gestalten?“ zu erörtern. Die in der Ideenwerkstatt entwickelten Lösungsansätze werden an relevanten Schnittstellen innerhalb der Firmengruppe präsentiert, deren Umsetzung koordiniert und begleitet. Die zentralen Ziele des Arbeitskreises sind: Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen für das Thema Nachhaltigkeit, Stärkung der Kompetenzen im Bereich ökologische Nachhaltigkeit, Förderung und Implementierung nachhaltiger Praktiken im Arbeitsalltag.

- **Ökologische Nachhaltigkeit im Rahmen der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung:**

Die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des Diakonischen Werk Hamburg (Zentrale Anlaufstelle Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung / ZAA) stellt ein Online-Beratungsformular in elf Sprachen bereit und hat ein mehrsprachiges Erklärvideo auf der Website veröffentlicht. Durch die Erklärvideos wird sichergestellt, dass alle Nutzer\*innen – auch die weniger Digitalaffinen – den Onlinezugang reibungslos nutzen können.

Mehrsprachige, berufsspezifische Gruppenberatungen finden in den barrierefreien Räumlichkeiten des Hamburg Welcome Centers statt. Dort werden den Ratsuchenden die auszufüllenden Anerkennungsanträge sowie Musterbescheide und -bewertungen auf einem Beamer angezeigt und erläutert.

■ **Ökologische Nachhaltigkeit als Auftrag der Teilvorhaben:**

1. Umwelthandwerk ist Zukunft (UmZu)<sup>14</sup>

Paritätisches Bildungswerk Landesverband Bremen e.V.

**Zielgruppe:** Zugewanderte Menschen mit Arbeitserfahrungen im Handwerk ohne Möglichkeit der (Teil-) Anerkennung ihrer beruflichen Kompetenzen

**Ziel:** Eröffnung des Zugangs zu Beschäftigung bzw. Qualifikation in klimarelevanten Gewerken für zugewanderte Menschen mit Arbeitserfahrungen im Handwerk

**Inhalt:** Sichtbarmachung informeller und nonformaler Kompetenzen; umfassendes Coaching und Begleitung; Qualifizierung (8 Wochen, u.a. Kommunikation im Beruf, Fachrechnen); praktischer Einblick in Arbeitsalltag (bis zu 8 Wochen) und Nachweis der Handlungskompetenz; Begleitung der Teilnehmenden im Anschluss (ca. 4 Monate)

2. Perspektive Umwelttechnik - Servicestelle Handwerk und Migration<sup>15</sup>

Handwerkskammer Hamburg (HWK)

**Zielgruppe:** Personen mit ausländischem Studienabschluss oder technischen Kompetenzen aus der Praxis

**Ziel:** Erlernen von umwelttechnischem Fachwissen und Kompetenzen; Vermittlung in Arbeit und/oder weitergehende Fachqualifizierungen

**Inhalt:** Vorstellung der verschiedenen Arbeitsfelder; praktische Übungen in Werkstätten am ELBCAMPUS; integriertes Fach- und Sprachlernen; individuelles Coaching; Exkursionen zu potentiellen Arbeitgebern; Vermittlung in Anpassungsqualifizierungen im Betrieb

■ **Ökologische Nachhaltigkeit im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit und Materialeinsatz:**

1. Die Streuartikel der IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung folgen dem Ansatz der ökologischen Nachhaltigkeit: Die Flyer bestehen aus einpflanzbarem Samenpapier, die Kugelschreiber sind biologisch abbaubar.
2. Die IQ Fachstelle Faire Integration verzichtet weitgehend auf Printprodukte. Für die Beratung im Rahmen von Faire Integration wurde eine Sammelmappe erstellt. Die

<sup>14</sup> Unter Umwelthandwerk werden Gewerke im Bereich Handwerk oder Berufe der Industrie- und Handelskammer (IHK) verstanden, die für eine klimaneutrale Gesellschaft besonders wichtig sind. Dazu gehören zum Beispiel Anlagenmechaniker\*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Dachdecker\*in, Elektroniker\*in, Estrichleger\*in, Glaser\*in.

<sup>15</sup> Zukünftige Arbeitsbereiche in der Umwelttechnik sind beispielsweise Technische Gebäudeausrüstung, Energieerzeugung oder Umwelt- und Klimaschutz.

Informationen für die Ratsuchenden werden individuell auf den konkreten Fall bezogen und wenn möglich in der Herkunftssprache ausgedruckt oder als PDF zur Verfügung gestellt. Dies ist für die Ratsuchenden zielgerichteter und ressourcenschonender.

3. Die IQ Fachstelle Faire Integration setzt Infocards im Visitenkartenformat mit Basisinformationen zu Faire Integration und einem QR-Code mit dem Link auf die Website von Faire Integration ein, um mit minimalem Druckaufwand maximale Wirkung zu erzielen.

- **Ökologische Nachhaltigkeit im Rahmen des Veranstaltungsmanagements:**

Die bundesweite Unterstützungsstruktur von IQ legt zentrale Veranstaltungen, die in Präsenz durchgeführt werden sollen (z.B. Vernetzungstreffen, Gremiensitzungen) terminlich zusammen, um den Reiseaufwand für die Teilnehmer\*innen zu reduzieren. Darüber hinaus werden Austausch-, Informations- und Schulungsangebote digital umgesetzt. Dabei kommen verschiedene Tools wie WebEx, Zoom oder MS Teams zum Einsatz.

## 7. Arbeitsmaterialien/Arbeitshilfen

- IQ Vernetzungsprojekt:
  - IQ Styleguide „Corporate Design“: Zur Förderrunde 2023-2025 wurde der Styleguide umfassend überarbeitet und umfasst u.a. die Umsetzung und Einhaltung der mit der Förderung einhergehenden Auflagen bzgl. der Öffentlichkeitsarbeit aus den Zuwendungsbescheiden.
  - IQ Vorlagen für sämtliche Veröffentlichungen im Förderprogramm IQ wie beispielsweise Flyer, Broschüren, Roll-Ups und Präsentationen stehen allen Programmakteuren zur Verfügung und sind für die Barrierefreiheit vorbereitet.
- IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung:
  - Mindeststandards für IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung mit Hinweisen zu migrationssensibler Beratung
  - Mindeststandards für IQ Qualifizierungen mit Hinweisen zur Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Bedürfnisse der Teilnehmer\*innen
- IQ Fachstelle Faire Integration:
  - Handbuch Faire Integration: Das Handbuch soll den Berater\*innen der FI Anregung und Orientierung geben, wie sie in der Beratung allgemein, aber auch in ganz konkreten Fallkonstellationen vorgehen können. Es enthält auch wichtige Hinweise zum Thema Verweisberatung und beschäftigt sich mit der Frage, wie die Zielgruppe erreicht werden kann. In diesem Sinne ist das Handbuch ein wichtiger Baustein für einheitliche Qualitätsstandards in der Beratung von Faire Integration.
- IQ Fachstelle Einwanderung und Integration:
  - Mindeststandards für IQ Angebote für Arbeitgebende mit Hinweisen zur Sensibilisierung von Unternehmen für eine vielfaltsorientierte Ansprache und Anwerbung internationaler Fach- und Arbeitskräfte
- Weitere Akteure
  - Die Broschüre „Arbeitsdefinition Rassismus des Expert\*innenrats Antirassismus“, berufen durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, ist online kostenfrei verfügbar. Sie bietet Hintergrundwissen sowie konkrete Handlungsempfehlungen für die Antirassismuserbeit mit einem Fokus auf öffentliche Verwaltung. Damit kann sie insbesondere in Strukturteilverhaben eingesetzt werden, bietet aber auch darüber hinaus Impulse für die Sensibilisierung von Teams und die Entwicklung eigener Strategien gegen Diskriminierung und Rassismus.

## 8. Anhang

### ■ Anhang 1: Teil C: Interventionskategorien & bereichsübergreifende Grundsätze

#### Interventionskategorien

Code(s) für territoriale Umsetzungsmechanismen:

Code(s) für die Wirtschaftstätigkeit (Wirtschaftszweig):

#### Gleichstellung der Geschlechter

Wird im Vorhaben kontinuierlich Genderkompetenz entwickelt?

| | Ja, durch Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen.

| | Ja, durch Sensibilisierung der Teilnehmer\*innen.

| | Nein.

Wird im Vorhaben auf Geschlechterparität geachtet?

| | Ja, beim Zuwendungsempfänger wird auf Geschlechterparität in Teams geachtet.

| | Ja, Projektpartner\*innen und Kooperationspartner\*innen des Zuwendungsempfängers achten auf Geschlechterparität in ihren Organisationen.

| | Nein.

Werden im Vorhaben gendersensible Ansätze umgesetzt?

| | Ja, bei der Ansprache oder beim Zugang zu den Zielgruppen.

| | Ja, in didaktischen und/oder Beratungskonzepten.

| | Ja, durch Aktivitäten zur Überwindung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation und des eingeschränkten Berufswahlverhaltens der Geschlechter.

| | Ja, durch gendersensible Ansätze zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen.

| | Nein.

Zielt das Vorhaben auf den Abbau von Geschlechterstereotypen?

| | Ja, in der Berufsorientierung.

| | Ja, in der Beratung.

| | Ja, in familiären Zusammenhängen.

| | Ja, in anderen Zusammenhängen.

| | Nein.

Zielt das Vorhaben auf den Abbau von strukturellen Geschlechterungleichheiten?

| | Ja, durch gleichstellungsorientierte Organisations- und Personalentwicklung in Unternehmen und Institutionen.

| | Ja, durch die Förderung existenzsichernder Beschäftigung durch die Erhöhung des Arbeitsvolumens.

| | Ja, durch die Förderung existenzsichernder Beschäftigung durch die Arbeitsmarktbeteiligung von Nichterwerbstätigen.

| | Ja, durch die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen.

| | Nein.

Werden im Vorhaben kontinuierlich Vereinbarkeitsfragen thematisiert?

| | Ja, im Vorhaben wird die Aufteilung der Care-Arbeit in Familien (in ihrer Vielfalt) kontinuierlich thematisiert.

| | Ja, im Vorhaben werden Teilnehmer\*innen zur Kinderbetreuung und/oder zur Pflege von Angehörigen beraten.

| | Nein.

### **Antidiskriminierung**

Gibt es eine spezifische Zielgruppe für das Vorhaben?

| | Ja, das Vorhaben richtet sich hauptsächlich an Migrant\*innen.

| | Ja, das Vorhaben richtet sich hauptsächlich an Menschen mit Behinderungen.

| | Ja, das Vorhaben richtet sich hauptsächlich an eine andere diskriminierte Gruppe.

| | Nein, das Vorhaben richtet sich an keine der hier genannten Zielgruppen.

Zielt das Vorhaben auf den Abbau von strukturellen Diskriminierungsrisiken?

| | Ja, auf den Abbau von Diskriminierungsrisiken beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

| | Ja, auf den Abbau von Diskriminierungsrisiken in Organisationen.

| | Ja, auf den Abbau von Diskriminierungsrisiken in Ausbildungs- und Bildungssystemen.

| | Ja, auf den Abbau von Diskriminierungsrisiken beim Zugang zu Dienstleistungen.

| | Nein.

Berücksichtigt das Vorhaben die Barrierefreiheit?

| | Ja, beim Zugang zu und beim Bewegen in Gebäuden.

| | Ja, bei Methodik und Didaktik.

| | Ja, bei Information und Öffentlichkeitsarbeit.

| | Nein.

Wurden Antidiskriminierungsvorgaben für das Vorhaben geprüft?

| | Ja, das Vorhaben hat die Umsetzungsschritte auf Übereinstimmung mit Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geprüft.

| | Ja, das Vorhaben hat die Umsetzungsschritte auf Übereinstimmung mit Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention geprüft.

| | Ja, das Vorhaben hat die Umsetzungsschritte auf Übereinstimmung mit der EU-Grundrechtecharta geprüft.

| | Nein.



Werden Projektmitarbeiter\*innen regelmäßig in Antidiskriminierungsfragen geschult?

| | Ja.

| | Nein.

### **Ökologische Nachhaltigkeit**

Werden im Vorhaben Veranstaltungen nach nachhaltigen, insb. ökologischen Kriterien organisiert?

| | Ja, die Veranstaltung ist durch den ÖPNV gut erreichbar.

| | Ja, das Catering erfolgt nach ökologischen Kriterien.

| | Ja, durch virtuelle Arbeitstreffen.

| | Ja, durch weitere nachhaltige Kriterien.

| | Nein.

Werden im Vorhaben Beschaffungen nach Umweltkriterien getätigt?

| | Ja, durch Umweltaspekte bei Ausschreibungen und Vergaben.

| | Ja, durch zertifizierte Beschaffung (z.B. Blauer Engel).

| | Ja, durch Berücksichtigung von Lebenszykluskosten bei Anschaffungen.

| | Ja, durch weitere nachhaltige Kriterien.

| | Nein.

Trägt das Vorhaben zur Ressourcenschonung bei?

| | Ja, durch das Vermeiden von Müll.

| | Ja, durch Mülltrennung und Recycling.

| | Ja, durch umweltbewusste Nutzung von Strom/Heizung.

| | Ja, durch den Bezug erneuerbarer Energien.

| | Nein.

Wird im Vorhaben Umweltschutz bei der Mobilität berücksichtigt?

| | Ja, durch die Bevorzugung von ÖPNV bei allen Dienstreisen.

| | Ja, durch Zug- statt Flugreisen.

| | Ja, durch die Anschaffung von Dienst- und Lastenrädern.

| | Nein.

Wird im Vorhaben Kompetenz zur ökologischen Nachhaltigkeit entwickelt?

| | Ja, durch Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen.

| | Ja, durch Sensibilisierung der Teilnehmer\*innen.

| | Nein.

## Impressum

### Herausgeber:

[IQ Vernetzungsprojekt](#)

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

Luxemburger Str. 59, 50674 Köln, [www.ebb-bildung.de](http://www.ebb-bildung.de)

### In Zusammenarbeit mit:

[IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung](#)

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14, 90408 Nürnberg, [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

[IQ Fachstelle Faire Integration](#)

IQ Consult gemeinnützige Gesellschaft für Weltoffenheit, Toleranz und Vielfalt mbH

Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf, [www.iq-consult.de](http://www.iq-consult.de)

[IQ Fachstelle Einwanderung und Integration](#)

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH

Alt-Reinickendorf 25, 13407 Berlin, [www.minor-kontor.de](http://www.minor-kontor.de)

### Redaktion:

Regina Kahle, ebb GmbH

Tatjana Erfurt und Laura Roser, f-bb gGmbH

Jens Nieth, IQ Consult gGmbH

Doritt Komitowski, Minor gGmbH

### Layout:

Miriam Farnung, ebb GmbH

Stand September 2025

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Die inhaltliche Verantwortung für diese Publikation liegt beim Herausgeber.

---

Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

Administriert durch:



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

In Kooperation mit:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend



Bundesagentur  
für Arbeit