

EZ-Programm: Berufliche Bildung in Jordanien
TZ-Modul: Förderung von Frauen durch Qualifizierung in technischen und grünen Berufen und in der Karriereentwicklung in Jordanien
Projektnummer: 2024.2086.7

Vorlage eines
Angebots für ein TZ-Modul

zum Angebotsschätzpreis von bis zu 20 Mio. EUR

Teile des deutschen Beitrags sollen an Auftragnehmer vergeben werden.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	iii
1 Kurzbeschreibung	1
2 Einordnung des Moduls	2
2.1 Einordnung des Moduls in das EZ-Programm bzw. den strategischen Rahmen	2
2.2 Andere Entwicklungsmaßnahmen im konkreten Interventionsbereich des Moduls	4
3 Problem- und Potentialanalyse (bezogen auf das Modul)	5
4 Ziele, Wirkungshypothesen, Indikatoren und Partner des Moduls	7
4.1 Ziele, Zielgruppe, Wirkungshypothesen und Indikatoren	7
4.2 Träger und Partnerstruktur	7
5 Gestaltung des Moduls	11
5.1 Methodischer Ansatz und Laufzeit	11
5.2 Sicherstellung der nachhaltigen Wirksamkeit der Maßnahmen (Outcomes)	16
5.3 Partnerleistungen, Kombifinanzierung	17
5.4 Auftragswert und detaillierte Kostenschätzung	17
6 Bewertung der Wirkungen und der Risiken des Moduls	17
6.1 Bewertung der Wirkungen	17
6.2 Bewertung der Risiken für die Wirksamkeit des Moduls	19
6.3 Testat	21
A Anlagen	
A1 Wirkungsmatrix	
A2 Wirkungslogik	
A3a Kostenschätzung und Mittelabfluss nach Haushaltsjahren	
A3b Kosten-Output-Zuordnung	
A4a Kennungen	
A4b Standardindikatoren	
A4c Maßnahmenbeschreibung	
A5 Genderanalyse	
A6 Integrierte Kontext- und Menschenrechtsanalyse	

Abkürzungsverzeichnis

ANVT	<i>Aqaba National Vocational Training Hub</i> Nationales Berufsbildungs- und Trainingszentrum in Aqaba
ASEZA	<i>Aqaba Special Economic Zone Authority</i> Verwaltungs- und Entwicklungsbehörde der Sonderwirtschaftszone Aqaba
BTEC	<i>Business and Technology Education Council</i> Diplom in Betriebswirtschaft, Naturwissenschaft und Technologie
EJ2030	<i>TC-Module „Employment in Jordan 2030“</i> TZ-Modul: „Beschäftigung in Jordanien 2030“
EMV	<i>Economic Modernisation Vision</i> Wirtschaftsmodernisierungsstrategie Jordaniens (2023–2033)
GAC	<i>Global Affairs Canada</i> Kanadisches Ministerium für auswärtige Angelegenheiten
I-PSD	<i>TC Module: „Innovative Private Sector Development Approaches for Employment Promotion“</i> TZ-Modul: „Innovative Ansätze der Beschäftigungsförderung durch Privatwirtschaftsentwicklung“
MASAR	<i>Modernising Education, Skills and Administrative Reforms</i> Modernisierung von Bildung, Kompetenzen und Verwaltungsreformen
MoE	<i>Ministry of Education</i> Jordanisches Bildungsministerium
MOVE-HET II	<i>TC-Module: „Support to Jordan Educational Institutions in Offering Labour Market Oriented Vocational Training“</i> TZ-Modul: „Unterstützung jordanischer Bildungsanbieter beim Angebot von arbeitsmarktorientierter beruflicher Bildung“
NET	<i>National Employment and Training Company</i> Staatliches Unternehmen für Beschäftigung und Training
QM	Qualitätsmerkmal
RFC	<i>Royal Film Commission</i> Königliche Filmkommission
TVET	<i>Technical and Vocational Education and Training</i> Berufliche Bildung

VTC	<i>Vocational Training Corporation</i> Staatliches Berufsbildungsunternehmen
WBL	<i>Work-Based Learning</i> Betriebliche Ausbildung
WoMENA	<i>TC-Module: "Gender responsive and inclusive politics and economy in the MENA region"</i> TZ-Modul: „Gendergerechte und inklusive Politik und Wirtschaft in der MENA-Region“

1 Kurzbeschreibung

Modultitel	Förderung von Frauen durch Qualifizierung in technischen und grünen Berufen und in der Karriereentwicklung in Jordanien
Kernthema	Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Ausbildung und Beschäftigung
Aktionsfeld (ggf. Initiativthema)	Berufliche Bildung
Gestaltungsspielraum	☐ ja ☒ nein
EZ-Programm	Berufliche Bildung in Jordanien
EZ-Programmziel	Die Attraktivität, Qualität und Beschäftigungsrelevanz der beruflichen Bildung in Jordanien sind verbessert
Kernproblem	Geschlechterspezifische Normen, eine bislang nur begrenzt arbeitsmarktorientierte Berufsbildung sowie fehlende Übergangsunterstützung erschweren insbesondere Frauen den Einstieg in Beschäftigung in grünen, technischen und kreativen Wachstumssektoren.
Modulziel	Die Beschäftigungsperspektiven in Jordanien sind, insbesondere für junge Frauen, in grünen, technischen und kreativen Sektoren verbessert
Beitrag zur nationalen Umsetzung der Agenda 2030	4.1.2 Abschlussquote von Mädchen, 4.3.1 Teilnahmerate von Frauen in der beruflichen Bildung; 4.7.1 Geschlechtergerechtigkeit in der Lehrer*innenbildung; 4.c.1 Ausgebildete Lehrkräfte, 5.1.1 rechtliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit
Zielgruppe	Junge Frauen im Alter zwischen 13-30 Jahren; Mittler*innen: Fach- und Führungskräfte im Bildungsministerium, Lehrerinnen und Schulleiterinnen von <i>Business and Technology Education Council</i> (BTEC)-Mädchenschulen und Trainer*innen von Trainingsanbietern
Politische(r) Träger	Jordanisches Bildungsministerium (<i>Ministry of Education, MoE</i>)
Methodischer Ansatz (inkl. Instrumente)	Kapazitätsentwicklung des MoE zur Reformumsetzung, Stärkung insbesondere von BTEC-Mädchenschulen und Trainingsanbietern für technische, grüne und kreative Berufe. Eingesetzt werden 5 internationale und 11 nationale LZFK, 1 internationaler Finanzmanager, KZE, bis zu 1.950.000 EUR Finanzierungen sowie bis zu 778.323 EUR für Sachgüter
Wesentliche Outputs	1. Stärkung institutioneller Kapazitäten im MoE; 2. Förderung der Praxisausrichtung in BTEC-Mädchenschulen; 3. Stärkung von sozialen Verhaltensänderungen bezüglich Frauenbeschäftigung; 4. Stärkung von Berufsbildungsmaßnahmen und dem Übergang in Beschäftigung
Kooperationen, gebergemeinschaftlicher Ansatz	keine
Auftragswert	20.000.000 EUR
Laufzeit	05/2026 - 04/2030
Förderregion und Länder	entfällt

2 Einordnung des Moduls

2.1 Einordnung des Moduls in das EZ-Programm bzw. den strategischen Rahmen

Das Modul ist Teil des 2026 überarbeiteten EZ-Programms „Berufliche Bildung in Jordanien“, welches darauf abzielt, die Attraktivität, Qualität und Beschäftigungsrelevanz der beruflichen Bildung in Jordanien zu verbessern. Das geplante Vorhaben trägt zu allen Programmzielindikatoren bei und leistet dabei insbesondere Beiträge zur Erreichung der Gender-Zielwerte (siehe Tabelle). Dies erfolgt vor allem durch die Stärkung arbeitsmarktorientierter Ausbildungsangebote und Maßnahmen zum Übergang in Beschäftigung, die Förderung der Teilnahme von Frauen an beruflicher Bildung sowie durch die Unterstützung einer gendergerechten Umsetzung der Berufsbildungsreform.

Dabei **wirkt** das Vorhaben mit anderen Modulen des EZ-Programms komplementär **zusammen**:

Das TZ-Modul „Unterstützung jordanischer Bildungsanbieter beim Angebot von arbeitsmarktorientierter beruflicher Bildung“ (MOVE HET II, PN: 2021.2273.7) trägt zur Weiterentwicklung des jordanischen Berufsbildungssystems insbesondere in den Bereichen Steuerung, Arbeitsmarktrelevanz, Geschlechtergerechtigkeit und ökologischer Nachhaltigkeit bei. Synergien mit dem vorliegenden Modul bestehen vor allem im gemeinsamen Fokus auf grüne Kompetenzen, der Entwicklung und Skalierung gendersensibler Curricula und Didaktik sowie der Stärkung der Steuerungs- und Umsetzungskapazitäten des Bildungsministeriums. Das vorliegende Modul ergänzt MOVE HET II dabei insbesondere durch einen umsetzungsorientierten Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit in relevanten Themen der Berufsbildungsreform.

Das TZ-Modul „Digitalisierung von Berufsbildung in Jordanien“ (PN: 2021.2161.4) stärkt digitale Lehr- und Lernangebote sowie didaktisch-methodische Kompetenzen und unterstützt den Einsatz inklusiver und arbeitsmarktorientierter Lernmethoden. Ergänzend verbessert das FZ-Modul „Digitale Transformationsprozesse zur Unterstützung der beruflichen Bildung“ (PN: 2022.6726.8) die IT-Ausstattung für lehrplanbasiertes digitales Lernen. Hier ergeben sich Synergien mit dem geplanten Vorhaben insbesondere im Hinblick auf die Steigerung von Qualität und Attraktivität beruflicher Bildung sowie auf verbesserte Teilhabemöglichkeiten von Frauen. Mit beiden Modulen wirkt das Neuvorhaben zusätzlich in der verbesserten Umsetzung der neuen BTEC-Programme zusammen.

Das FZ-Modul „Förderung der beruflichen Bildung in Jordanien“ (PN: 2017.6783.9, 2018.7027.8, 2018.6793.6, 2020.6713.0 und 2022.7001.5) unterstützt die Erweiterung der vom jordanischen Königshaus finanzierten berufsbildenden Hochschulen beim Ausbau von Infrastruktur, die Ausstattung von Werkstätten sowie die Entwicklung arbeitsmarktorientierter Curricula. Bei letzterem ergeben sich Synergien mit dem geplanten Vorhaben, insbesondere in Hinblick auf die Stärkung grüner Kompetenzen und Ausbildungsinhalte.

Das FZ-Modul „Bildungsfinanzierung für Beschäftigung“ (PN: 2019.6522.7, 2020.7038.1) wird in Partnerschaft mit der Stiftung des jordanischen Kronprinzen umgesetzt und unterstützt durch Bildungskredite die Teilnahme an beschäftigungsrelevanten Berufsbildungsangeboten. Synergien mit dem geplanten Vorhaben bestehen insbesondere in der

Verbesserung des Zugangs von Frauen zu beruflicher Bildung und bei der stärkeren Teilhabe von Frauen an beruflicher Qualifizierung.

EZ-Programmziel			
Die Attraktivität, Qualität und Beschäftigungsrelevanz der beruflichen Bildung in Jordanien sind verbessert.			
Indikatoren	Basiswert	Ist-Wert	Zielwert
Programmzielindikator 1: Anteil der Absolvent*innen, die sechs Monate nach Abschluss der Qualifizierung eine Beschäftigung gefunden haben.	0	61,9 % Frauen: 898 (38,8 %) Personen marginalisierter Gruppen: 365 (9,76 %)	650 % Absolvent*innen (12/2030) davon Frauen: 40 % (altes Programm: 30 %) davon Personen marginalisierter Gruppen: 20 %
Programmzielindikator 2: Anzahl der Auszubildenden/Studierenden an geförderten Institutionen	4.416, davon 1.979 / 44,1 % Frauen und 1.521 / 34,4 % Personen marginalisierter Gruppen (Ersterhebung 01/2022)	34 % durchschnittliche Erhöhung seit 2022 (12/2025)	Steigerung um 20 % (12/2030) davon Frauen: 40 % (altes Programm: 30 %) davon Personen marginalisierter Gruppen: 30 %
Programmzielindikator 3: Anteil der anstellenden Unternehmen, die mit den Kompetenzen der Absolvent*innen zufrieden sind.	0	0	75% (12/2030)
Programmzielindikator 4: Anzahl der neuen oder modernisierten Aus- und Weiterbildungsangebote, die im jordanischen Berufsbildungssystem eingeführt sind.	24 mit signifikanten Elementen zu grünen Kompetenzen	40 mit signifikanten Elementen zu grünen Kompetenzen (12/2025)	200 (12/2030) -davon mit signifikanten Lernelementen zu grünen Kompetenzen: 70 -davon mit signifikanten digitalen Lehrelementen: 140 -davon mit signifikantem Fokus auf die Bedarfe von Frauen: 40
Programmzielindikator 5: Anzahl umgesetzter Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der Berufsbildung.	0	11 (12/2025)	25 (12/2030)

2.2 Andere Entwicklungsmaßnahmen im konkreten Interventionsbereich des Moduls

Die vielfältigen Geberaktivitäten in Jordanien im Bereich Berufsbildungs- und Beschäftigungsförderung sowie der Förderung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen erfordern eine enge Abstimmung und Koordination. Relevante Synergien ergeben sich vor allem mit den Modulen des EZ-Programmes „Privat- und Finanzsektorentwicklung in Jordanien“. So zielt das Vorhaben „Beschäftigung durch wirksame Arbeitsmarktpolitik fördern“ (EJ2030; PN 2022.2049.9) auf eine Verbesserung der jordanischen Arbeitsmarktpolitik und deren Umsetzung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium und staatlichen und privaten Anbietern von Arbeitsmarktdienstleistungen. Synergien ergeben sich insbesondere hinsichtlich des wirksamen Übergangs von Frauen in Beschäftigung (Output-/Outcome-Ebene).

Im GIZ-Modul „Wirtschaftliche Transformation durch Innovation in Jordanien fördern“ (I-PSD, PN 2022.2053.1) wird die Wettbewerbsfähigkeit innovativer Wachstumssektoren mit Beschäftigungspotenzial gestärkt. Synergien bestehen insbesondere in der Förderung von Frauen in der IT-Wirtschaft. Die Unterstützung frauengeführter Unternehmen wirkt komplementär zum geplanten Vorhaben zur Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen in Wachstumssektoren (Outcome-Ebene).

Das Regionalvorhaben „Politische und wirtschaftliche Teilhabe von Frauen in der MENA-Region“ (WoMENA II; 2024.2171.7) zielt darauf ab, die politische und wirtschaftliche Teilhabe von Frauen in der MENA-Region zu stärken. Synergien mit dem geplanten Vorhaben bestehen insbesondere in der Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung der wirtschaftlichen Rolle von Frauen sowie ihrer Teilhabe am Arbeitsmarkt (Outcome-Ebene).

Das Weltbank-Programm MASAR („*Modernising Education, Skills and Administrative Reforms*“) unterstützt die Umsetzung der Berufsbildungsreform Jordaniens. Es ergeben sich Synergien insbesondere bei der Stärkung der Beschäftigungsrelevanz der Ausbildung an BTEC-Schulen sowie bei der gendersensiblen Umsetzung der Berufsbildungsreform (Output-/Outcome-Ebene).

Das Weltbank-Vorhaben „*Enhancing Women Economic Opportunities in Jordan*“ adressiert spezifische Barrieren von Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor allem in Bezug auf Transport, Kinderbetreuung und Arbeitsbedingungen. Damit wirkt das Vorhaben komplementär zum geplanten TZ-Modul, da es strukturelle Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen adressiert und Beschäftigungsperspektiven von Frauen verbessert (Outcome-Ebene).

Mit dem Vorhaben „*Transforming TVET in Jordan*“ unterstützt UNESCO gemeinsam mit der kanadischen Entwicklungsagentur (*Global Affairs Canada*, GAC) die Modernisierung und Arbeitsmarktorientierung des Berufsbildungssystems. Synergien bestehen insbesondere in der Stärkung der genderresponsiven Berufsorientierung und Berufsbildung sowie in der Verbesserung des *Work-based-learning* (WBL) an BTEC-Schulen (Output-/ Outcome-Ebene).

Es werden keine negativen Wechselwirkungen erwartet.

Geber	Vorhaben	Erwartete Synergien auf den Wirkungsebenen
BMZ	EJ2030	Verbesserter Übergang von Frauen in Beschäftigung (Output/Outcome-Eben)

BMZ	I-PSD	Verbesserung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen insbesondere in Wachstumssektoren (Outcome-Ebene)
BMZ	WOMENA II	Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung der wirtschaftlichen Rolle von Frauen sowie ihrer Teilhabe am Arbeitsmarkt (Outcome-Ebene)
WB	MASAR Programm	Verbesserte Beschäftigungsrelevanz und gendersensible Umsetzung der Berufsbildung (Output-/Outcome-Ebene)
WB	<i>Enhancing Women Economic Opportunities</i>	Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung (Output-/Outcome-Ebene)
GAC	<i>Transforming TVET in Jordan</i>	Stärkung der genderresponsiven Berufsorientierung und Berufsbildung und verbessertes WBL (Output-/Outcome-Ebene)

3 Problem- und Potentialanalyse (bezogen auf das Modul)

Ausgangssituation im Interventionsbereich: Der jordanische Arbeitsmarkt ist durch ein niedriges Beschäftigungswachstum, hohe Arbeitslosigkeit sowie eine ausgeprägte Ungleichheit zwischen Frauen und Männern geprägt. Laut aktuellen Zahlen der jordanischen Statistikbehörde (Q3/2025) liegt die Arbeitslosigkeit von Frauen mit 33,9 % deutlich über der von Männern (18,0 %). Auffällig ist zudem die geringe Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen in Jordanien, die mit 14,4 % (gegenüber 52,4 % bei Männern) eine der niedrigsten weltweit ist. Die *Economic Modernisation Vision* (EMV) 2023–2033 bildet den zentralen strategischen Orientierungsrahmen der jordanischen Regierung für die wirtschaftliche Transformation sowie für die Schaffung von Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven. Dabei wird der Förderung zukunfts-trächtiger Sektoren – darunter der IT-Sektor, die grüne Wirtschaft sowie die Kreativ- und Filmwirtschaft – ebenso wie einer modernisierten, arbeitsmarktorientierten (Berufs-)Bildung besondere Bedeutung beigemessen. Arbeitsmarktanalysen zeigen, dass bis 2030 bis zu 130.000 zusätzliche Arbeitsplätze in der grünen Wirtschaft entstehen können (GIZ). Schätzungen zur Entwicklung der Kreativwirtschaft deuten darauf hin, dass in Jordanien bis 2030 geschätzt rund 15.000–20.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen könnten. Auch die Film- und audiovisuelle Industrie entwickelt sich dynamisch: Bereits heute schafft der Sektor mehrere Tausend Beschäftigungsmöglichkeiten, und bis 2030 wird konservativ ein Wachstum auf rund 8.000–10.000 Arbeitsplätze erwartet (UNCTAD; Weltbank). Mit der *Engendered Strategy* der EMV verfolgt die Regierung zudem das Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Frauen bis 2033 auf 28 % zu verdoppeln. Die Umsetzung der EMV erfolgt in einem *Governance*-Kontext, der weiterhin durch Patronage und informelle Einflussnahme geprägt ist. Im *Corruption Perception Index 2024* lag Jordanien auf Platz 59, was auf Risiken für Verwaltungsreformen und Investitionsförderung hinweist.

Das Berufsbildungssystem ist bislang nur eingeschränkt in der Lage, diesen Transformationsprozess wirksam zu unterstützen. Zentrale Herausforderungen sind eine fragmentierte *Governance*-Struktur, die unzureichende Arbeitsmarktorientierung von beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie die begrenzte Anpassungsfähigkeit des Systems an strukturelle Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz. Insgesamt verfügt berufliche Bildung über eine geringe gesellschaftliche Reputation, was sich in einer ausgeprägten Priorisierung akademischer Abschlüsse gegenüber beruflichen Bildungswegen

manifestiert. Geschlechterspezifische Normen und Rollenerwartungen erschweren jungen Frauen häufig den Zugang zu technischen, digitalen und anderen nicht-traditionellen Berufsfeldern. Infolgedessen konzentrieren sie sich weiterhin auf stereotypisch weiblich konnotierte Ausbildungsgänge, die häufig schlechtere Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven aufweisen.

Jordanien befindet sich derzeit in einem umfassenden Reformprozess des Bildungs- und Berufsbildungssystems (als Teil der öffentlichen Sektorreform) mit dem Ziel, *Governance*-Strukturen kohärenter auszurichten, die Arbeitsmarktorientierung systematischer zu verankern und die Attraktivität beruflicher Bildung zu steigern. Im Zuge dessen ist eine Bündelung von Zuständigkeiten für verschiedene Bildungsbereiche, einschließlich der beruflichen Sekundarbildung (*vocational education*), im geplanten *Ministry of Education and Human Resource Development* (MoEHRD) vorgesehen. Neben dieser institutionellen Reorganisation ist ein zentrales Reformelement die Modernisierung der *vocational education* an den über 300 beruflichen Sekundarschulen des Landes. Seit 2023 werden hierfür landesweit kompetenzbasierte BTEC-Curricula des britischen Bildungsanbieters Pearson eingeführt. Ziel der Reform ist es, die Qualität und Kompetenzorientierung der Ausbildung zu stärken und deren Attraktivität und Anschlussfähigkeit an Beschäftigung zu erhöhen. Gleichzeitig bestehen Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Curricula, etwa in Bezug auf die Qualifizierung des Lehrpersonals sowie die wirksame Realisierung von WBL in Kooperation mit Unternehmen. Probleme beim Übergang in Beschäftigung bestehen für Frauen in Jordanien über alle Bildungsniveaus hinweg. Trotz hoher Bildungsbeteiligung und eines insgesamt hohen Bildungsniveaus jordanischer Frauen (so machen Frauen etwa 56 % der Hochschulabsolvent*innen aus), erfolgt der dauerhafte Eintritt in Beschäftigung nur selten – wie die niedrige Erwerbsbeteiligungsquote zeigt. Gezielte Unterstützungsangebote für Frauen beim Übergang in den Arbeitsmarkt oder konkrete arbeitsmarktorientierte Weiterbildungsmaßnahmen in nicht-traditionellen Sektoren sind bislang nur punktuell verfügbar.

Herleitung des Modulziels: Die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen in Jordanien bleibt trotz hoher Bildungsbeteiligung deutlich hinter ihrem Potenzial zurück. Geschlechterspezifische Normen, eine bislang nur begrenzt arbeitsmarktorientierte Berufsbildung sowie fehlende Übergangsunterstützung erschweren insbesondere Frauen den Einstieg in Beschäftigung in nicht-traditionellen Berufsfeldern in grünen, technischen und kreativen Wachstumssektoren (**Kernproblem**). Das TZ-Modul adressiert diese Hebel entlang eines integrierten Zyklus von Berufsorientierung, Qualifizierung und Übergang in Beschäftigung und flankiert diese mit Maßnahmen zur Veränderung sozialer Normen und Verhaltensweisen. Das Modulziel lautet: Die Beschäftigungsperspektiven in Jordanien sind, insbesondere für junge Frauen, in grünen, technischen und kreativen Sektoren verbessert (**Modulziel**).

Ursachen und Bewertung der Veränderbarkeit: Wichtige Ursachen für die niedrige Beschäftigung von Frauen liegen in Defiziten an der Schnittstelle von Qualifizierung und Arbeitsmarkt und sind im Rahmen des TZ-Moduls veränderbar. Dazu zählen insbesondere eine bislang unzureichende, genderresponsive Arbeitsmarktorientierung beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie fehlende bzw. wenig institutionalisierte Unterstützungsmechanismen für Frauen beim Übergang in Beschäftigung. Darüber hinaus wirken geschlechtsspezifische Normen und Rollenerwartungen als zentrale Barrieren für die wirtschaftliche Teilhabe von

Frauen. Eine Weltbankstudie (2018) zeigt, dass über 90 % der befragten Frauen ihre Erwerbstätigkeit vom Einverständnis männlicher Familienangehöriger abhängig machen, während 42 % der Männer meinen, Frauen sollten sich auf Haushalt und Familie beschränken. Diese sozialen Normen beeinflussen somit die Erwerbsbeteiligung von Frauen und sind durch das TZ-Modul nur teilweise veränderbar. Zwar können Bewusstseinsbildung und gesellschaftlicher Dialog Impulse setzen, ein umfassender Normenwandel ist jedoch eher langfristig. Gleichzeitig lenken stereotype Rollenbilder die Bildungs- und Berufswahl junger Frauen hin zu traditionell weiblich konnotierten Sektoren, was im TZ-Modul durch gendertransformative Berufsorientierung adressiert werden kann. Weitere strukturelle Hemmnisse, insbesondere eingeschränkte Transportmöglichkeiten sowie fehlende bzw. unzureichende Kinderbetreuungsangebote, erschweren maßgeblich den Zugang von Frauen zu Ausbildung und Beschäftigung. Diese Hürden werden von der Weltbank umfassend adressiert und daher im geplanten Vorhaben nicht prioritär bearbeitet (vgl. Kap. 2). Die identifizierten Ursachen werden im Modul insbesondere durch Maßnahmen zur arbeitsmarktorientierten Ausgestaltung der Berufsbildung, zur Unterstützung des Übergangs in Beschäftigung sowie zur Förderung gendertransformativ wirkender Berufsorientierung adressiert.

Bisher erreichte Wirkungen: Bei dem vorliegenden Modul handelt es sich um ein Neuvorhaben. Das Modul kann jedoch auf umfassende Erfahrungen und Netzwerke der TZ im Berufsbildungsbereich zurückgreifen. So konnten im Rahmen von MOVE-HET I und II unter anderem bereits gendersensibel gestaltete Curricula in grünen Sektoren sowie förderliche Lernumgebungen für junge Frauen in Ausbildungsbetrieben aufgesetzt werden. Mit MOVE-HET I und II sowie mit dem Vorhaben „Beschäftigungsorientierte Qualifizierung im Handwerk“ (PN: 2017.4087.7) konnten über die Unterstützung von Ausbildung und Beschäftigungsförderung von Frauen bereits 1360 Frauen in Beschäftigung gebracht werden.

4 Ziele, Wirkungshypothesen, Indikatoren und Partner des Moduls

4.1 Ziele, Zielgruppe, Wirkungshypothesen und Indikatoren

Modulziel: Die Beschäftigungsperspektiven in Jordanien sind, insbesondere für junge Frauen, in grünen, technischen und kreativen Sektoren verbessert.

Indikatoren:

1. Anzahl der Fach- und Führungskräfte im Bildungs- und Berufsbildungssystem, die genderresponsive Ansätze in ihrem Arbeitskontext umgesetzt haben.

Basiswert: 0 Fach- und Führungskräfte (12/2025)

Zielwert: 400 Fach- und Führungskräfte, davon 200 Frauen (04/2030)

2. Anzahl der BTEC-Schülerinnen in grünen, technischen und kreativen Ausbildungsprogrammen, die im Rahmen ihrer Ausbildung betriebsnahe Lernanteile erfolgreich absolviert haben.

Basiswert: 0 BTEC-Schülerinnen (12/2025)

Zielwert: 1000 BTEC-Schülerinnen (04/2030)

3. Anzahl der befragten Personen, deren Einstellung zur Beschäftigung von jungen Frauen in grünen, technischen oder kreativen Sektoren sich positiv verändert hat.

Basiswert: 0 befragte Personen, davon 0 Eltern, 0 Unternehmensvertreter*innen und 0 Gemeindevertreter*innen, 0 Jugendliche und 0 Frauen (12/2025)

Zielwert: 300 befragte Personen, davon 75 Eltern, 75 Unternehmensvertreter*innen und 75 Gemeindevertreter*innen, 75 Jugendliche und insgesamt 150 Frauen (04/2030)

4. Anteil der Frauen, die für ausgewählte Berufsbildungsmaßnahmen in grünen, technischen oder kreativen Sektoren eingeschrieben sind.

Basiswert: 125 junge Frauen (5,4%), von 2.303 Personen (12/2025)

Zielwert: 900 junge Frauen (10%) von 9.000 Personen (04/2030)

5. Anzahl der Personen, die eine neue Beschäftigung aufgenommen haben, nachdem sie eine Berufsbildungs- oder Übergangsmaßnahme in einem grünen, technischen oder kreativen Sektor abgeschlossen haben.

Basiswert: 3286 Personen, davon 970 (30%) Frauen und 0 in relevanter Beschäftigung (12/2025)

Zielwert: 4100 Personen, davon 1460 Frauen (36 %) und 450 Personen in relevanter Beschäftigung (04/2030)

Die Basis- und Zielwerte der Indikatoren 1-5 sind vorläufig. Sie werden im ersten Durchführungsjahr geprüft und im Rahmen der ersten Berichterstattung ggf. angepasst.

Die Regierung Jordaniens überprüft die Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (*Sustainable Development Goals*, SDGs) mithilfe eines Monitoringinstruments. Die Indikatoren konnten inhaltlich nicht übernommen werden, da sie entweder nicht passgenau oder auf einer zu hohen Wirkungsebene angelegt sind. Dennoch trägt das Vorhaben zur Erreichung folgender nationaler SDG-Indikatoren bei: 4.1.2 Abschlussquote von Mädchen bis zur Klasse 12; 4.3.1 Teilnahmerate von Frauen im Alter von 15 bis 24 Jahren in der beruflichen Bildung; 4.7.1 Grad der Verankerung von inklusiver Bildung, Geschlechtergerechtigkeit und Menschenrechten in der Lehrer*innenbildung; 4.c.1 Anteil ausgebildeter Lehrkräfte für die Sekundarstufe; sowie 5.1.1 Existenz rechtlicher Rahmenbedingungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

Für weitere Details siehe grafische Darstellung der Wirkungslogik und die Wirkungsmatrix in der Anlage.

Zielgruppe des Projekts sind insbesondere Mädchen und junge Frauen im Alter zwischen 13-30 Jahren, die altersgruppenspezifisch von den Aktivitäten des Vorhabens profitieren. Im Jahr 2024 lebten in Jordanien ca. 1,5 Mio. Mädchen und Frauen in der Altersgruppe der 15-29-Jährigen (Weltbank), was die Größenordnung der relevanten Alterskohorte näherungsweise abbildet. In den Jahrgangsstufen 7 bis 9 der unteren Sekundarstufe sind knapp 400.000 Schüler*innen. An den 168 BTEC-Mädchenschulen besuchen ca. 18.500 junge Frauen die Jahrgangsstufen 10-12, davon ca. 45 % in einer Spezialisierung, die grünen, technischen oder kreativen Berufen zugeordnet werden kann. Darüber hinaus adressiert das Vorhaben junge Frauen der Altersgruppe 18–30 Jahre, die einen technischen Berufsabschluss anstreben, wie er von den Trainingsinstituten des Arbeitsministeriums angeboten wird. Im Schuljahr 2025 haben ca. 5.400 Frauen einen Kurs bei einem der beiden größeren Trainingsanbieter (*Vocational Training Corporation*, VTC, und *National Employment and Training Company*, NET) besucht. Darüber hinaus adressiert das Vorhaben auf kommunaler

Ebene Gemeindevertreter*innen, Unternehmensvertreter*innen und Eltern. Wichtige Mittler*innen sind Fach- und Führungskräfte im Bildungsministerium und dessen Direktoraten sowie Lehrerinnen und Schulleiterinnen von BTEC-Mädchenschulen. Außerdem werden Trainer*innen ausgewählter staatlicher und privater Trainingsanbieter, beispielsweise NET (vgl. Kapitel 4.2), sowie Vertreter*innen ausgewählter Frauen- und Wirtschaftsverbände einbezogen.

Output 1 stärkt die institutionellen Kapazitäten des Bildungsministeriums, um die Berufsbildungsreform konsequent gendertransformativ und arbeitsmarktorientiert umzusetzen. Die Wirkungshypothese ist, dass junge Frauen bessere Arbeitsmarktchancen haben, wenn ihre Ausbildung praxisorientiert ist, sich an den aktuellen und zukünftigen Bedarfen des Arbeitsmarkts ausrichtet und zugleich frauenspezifische Barrieren beim Zugang zu und Abschluss von Ausbildungen in grünen, technischen und kreativen Sektoren abbaut (Modulziel). Analysen der OECD (*Gender, Education and Skills*, 2023) zeigen, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in Bildungswegen, Fachrichtungen und Kompetenzprofilen eng mit persistierenden Unterschieden in Beschäftigung und Einkommen verknüpft sind. Die Annahme ist, dass die Reform des Berufsbildungssystems sowie die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin eine Priorität des Bildungsministeriums darstellen und die für die berufliche und hochschulische Bildung zuständigen Ministerien sowie deren nachgeordnete Behörden über klar definierte und abgegrenzte Rollen in der *Governance* der Aus- und Fortbildung verfügen.

Output 2 hat zum Ziel, dass die Ausbildung an BTEC-Mädchenschulen in grünen, technischen und kreativen Ausbildungsgängen hinsichtlich ihrer Praxisorientierung sowie genderresponsiven Ausgestaltung gestärkt ist. Die Wirkungshypothese ist, dass genderresponsive und praxisnahe Ausbildungsgänge in grünen, technischen und kreativen Bereichen die Motivation junger Frauen erhöhen, eine entsprechende Ausbildung aufzunehmen. Durch die stärkere Praxisorientierung erwerben die Absolventinnen arbeitsmarktrelevante Kompetenzen, wodurch sich ihre Beschäftigungsperspektiven in diesen Sektoren verbessern (Modulziel). Der Bericht *Gender Dimension of Labour Market Transition* der European Training Foundation (ETF) zeigt, dass technische und IT-bezogene Bildungs- und Qualifikationsprofile die Beschäftigungschancen von Frauen erhöhen, auch in den Ländern der südlichen und östlichen Mittelmeerregion. Die Annahme ist, dass das Bildungsministerium die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin priorisiert und dass die bestehende Offenheit für die Gleichstellung der Geschlechter in Gemeinden, bei Unternehmensvertreter*innen und Lehrkräften erhalten bleibt.

Output 3 hat zum Ziel, die Grundlagen für soziale Verhaltensänderungen bezüglich Frauenbeschäftigung in ausgewählten Gemeinden zu stärken. Eine positive Einstellung bezüglich der Berufstätigkeit von Frauen unter Gemeindevertreter*innen, Unternehmensvertreter*innen und Gesellschaft ist eine wesentliche Voraussetzung für die Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven von Frauen. Im Sinne von *do no harm* ist eine zielgruppenspezifische und evidenzbasierte Einbindung von Eltern, Verwandten und gleichaltrigen männlichen Schülern notwendig, damit Frauen in einem grünen, technischen oder kreativen Ausbildungsberuf akzeptiert werden und eine realistische Chance auf eine Tätigkeit in diesem Feld erhalten (Modulziel), ohne Konsequenzen für ihre Ausbildungs- und Beschäftigungswahl fürchten zu müssen. Der ETF-Bericht (Vgl. Output 2) zeigt, dass geschlechtsspezifische

Normen und Einstellungen im familiären, gesellschaftlichen und betrieblichen Umfeld maßgeblich beeinflussen, ob Frauen Ausbildungswege wählen und eine Beschäftigung aufnehmen, insbesondere in technisch geprägten und nicht-traditionellen Berufsfeldern. Der Bericht macht zugleich deutlich, dass arbeitsmarkt- und bildungsbezogene Maßnahmen an Wirksamkeit verlieren oder unbeabsichtigte negative Effekte für Frauen erzeugen können, wenn diese normativen Rahmenbedingungen nicht adressiert werden. Die Annahme ist, dass die Nachfrage nach Fachkräften in grünen, technischen und kreativen Sektoren sowie die aktuelle Offenheit für die Gleichstellung der Geschlechter in Gemeinden, bei Unternehmensvertreter*innen und Lehrkräften bestehen bleiben.

Output 4 zielt darauf ab, das Angebot an arbeitsmarktrelevanten Berufsbildungsmaßnahmen und Maßnahmen zum Übergang in Beschäftigung in grünen, technischen und kreativen Sektoren, insbesondere für junge Frauen, zu verbessern. Die Wirkungshypothese geht davon aus, dass genderresponsive Maßnahmen die Teilnahmeraten von Frauen an Trainingsangeboten erhöhen und dass auf Frauen zugeschnittene Angebote zum Übergang in Beschäftigung ihre Beschäftigungsperspektiven grünen, technischen und kreativen Sektoren verbessern (Modulziel). Eine Metaanalyse von Chinen et al. (2017) zeigt, dass berufliche Qualifizierungsmaßnahmen die Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen verbessern, wobei Programme mit explizitem Genderfokus tendenziell stärkere Wirkungen erzielen. Die Annahme lautet, dass die Nachfrage nach Fachkräften in grünen, technischen und kreativen Sektoren bestehen bleibt und dass junge Frauen ein Interesse an einer Ausbildung oder einer Maßnahme zum Übergang in Beschäftigung in den o.g. Sektoren zeigen.

Die strategischen Vorgaben des BMZ wurden berücksichtigt.

4.2 Träger und Partnerstruktur

Der **politische Träger** des Vorhabens ist das jordanische Bildungsministerium (*Ministry of Education, MoE*).

Der politische Träger, das jordanische Bildungsministerium, erhält mit der Auftragserteilung das Recht, die an ihn zu erbringenden Leistungen unmittelbar von der GIZ zu verlangen. Die GIZ und der politische Träger werden die Einzelheiten in einem Durchführungsvertrag regeln. Das BMZ kann seine Rechte aus dem Auftrag, insbesondere diejenigen nach dem Generalvertrag, ohne Zustimmung des politischen Trägers ausüben.

Das MoE als politischer Träger und Durchführungspartner ist für die allgemeinbildende, schulische Bildung sowie für ausgewählte Segmente der technischen und beruflichen Bildung zuständig, insbesondere für die Klassenstufen 7–9 sowie für die Umsetzung der BTEC-Programme in den Klassen 10-12 im staatlichen Schulsystem. Das Ministerium beschäftigt derzeit rund 120.000 Mitarbeitende, davon etwa 104.500 Lehrer*innen. In den letzten Jahren hat das Ministerium zusätzliche Zuständigkeiten im Bereich der beruflichen Bildung übernommen. Diese Zuständigkeitserweiterung erfolgt im Rahmen der öffentlichen Sektorreform, die eine Reorganisation staatlicher Strukturen vorsieht (Vgl. Kap 3). Diese institutionellen Veränderungen führen zu begrenzten administrativen und strategischen Kapazitäten, insbesondere in Bezug auf ressortübergreifende Steuerung, evidenzbasierte Planung und Qualitätssicherung im Berufsbildungsbereich. Darüber hinaus bestehen deutliche

Kapazitätsentwicklungsbedarfe im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, da Gender-Aspekte bislang nur unzureichend systematisch in Curricula, Schulmanagementstrukturen und Übergänge von der Schule in Beschäftigung integriert sind.

Ein zentraler Durchführungspartner des Vorhabens ist das NET. Das NET ist eine staatlich mandatierte Organisation, die zu 50% in privater Hand ist und landesweit 13 Trainingszentren betreibt. NET fungiert als Bindeglied zwischen Ausbildungsangeboten und Beschäftigungsmöglichkeiten und verfügt über umfangreiche operative Erfahrung in der Umsetzung praxisnaher Trainingsprogramme. Eines der Trainingszentren von NET ist der *Aqaba National Vocational Training Hub* (ANVT). ANVT ist ein regionales Trainings- und Innovationszentrum in Akaba, das berufliche Qualifizierungsmaßnahmen implementiert. Während NET und ANVT über ausgeprägte operative Kompetenzen verfügen, bestehen Kapazitätsentwicklungsbedarfe insbesondere in der strategischen Einbindung in regionale Berufsbildungs-*Governance*-Strukturen sowie in der systematischen Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Ausbildungsangeboten.

Ein nachgelagerter Partner ist die *Aqaba Special Economic Zone Authority* (ASEZA). ASEZA ist die für die Sonderwirtschaftszone Akaba zuständige Entwicklungs- und Verwaltungsbehörde mit Mandaten in den Bereichen Investitionsförderung, Wirtschaftsplanung, Arbeitsmarktentwicklung und Infrastruktur. Im Rahmen der Maßnahme übernimmt ASEZA eine Schlüsselfunktion bei der Verknüpfung von beruflicher Bildung mit regionalen Wachstums- und Beschäftigungsstrategien. Kapazitätsentwicklungsbedarfe bestehen insbesondere in der systematischen Einbindung von Bildungs- und Ausbildungsakteuren in wirtschaftspolitische Planungsprozesse sowie in der stärkeren Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in arbeitsmarkt- und investitionsbezogenen Maßnahmen.

Ergänzend werden relevante Wirtschafts- und Frauenverbände eingebunden, darunter die *Information and Communications Technology Association of Jordan* und die *Business and Professional Women Association*. Beide Organisationen vertreten private Unternehmen und berufstätige Fachkräfte und engagieren sich in der Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere für Frauen in technischen und wirtschaftsnahen Berufsfeldern. Sie unterstützen vor allem den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung durch ihre Netzwerke zu Unternehmen. Darüber hinaus werden die jordanische Industriekammer sowie EDAMA (*Association for Energy, Water and Environment*) einbezogen. Diese Verbände repräsentieren zentrale Wirtschaftssektoren und fungieren als Schnittstelle zwischen Unternehmen, Politik und Bildungsakteuren. Private Trainingsanbieter und Institutionen, die sektorale Weiterbildungsangebote bereitstellen – wie etwa die *Royal Film Commission* (RFC) – sind ebenfalls wichtige nachgelagerte Partner, mit denen spezifische Weiterbildungsbedarfe adressiert und das Trainingsangebot diversifiziert werden kann.

5 Gestaltung des Moduls

5.1 Methodischer Ansatz und Laufzeit

Laufzeit: Von 05/2026 bis 04/2030 (4 Jahre).

Strategie: Das Vorhaben zielt darauf ab, Frauen Beschäftigungsperspektiven in grünen, technischen und kreativen Berufen zu eröffnen. Diese Sektoren wurden ausgewählt, da sie im Rahmen der EMV als Zukunftsbranchen mit wachsendem Beschäftigungspotenzial priorisiert werden und zugleich berufliche Perspektiven für Frauen jenseits traditionell stereotypisierter Tätigkeitsfelder eröffnen. Dazu unterstützt es nationale Partner entlang des gesamten „Beschäftigungszyklus“ von früher Berufsorientierung, Berufsbildung auf Sekundarstufe (BTEC), über arbeitsmarktorientierte Qualifizierung bis hin zur Übergangsbegleitung und Integration in Beschäftigung, und koppelt diese mit Maßnahmen zur Veränderung der Wahrnehmung von Frauenbeschäftigung in der Gesellschaft. Damit leistet das Vorhaben einen wesentlichen Beitrag, die Tätigkeit von Frauen in nicht-traditionellen Berufen zu normalisieren und schafft transformativ die Möglichkeit, neue Wirtschaftsbereiche für Frauen zu erschließen. Auf der Makroebene bettet das Vorhaben Ansätze zur Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen in die Berufsbildungsreform des MoE ein. Auf der Mikroebene stellt die gezielte Förderung ausgewählter BTEC-Mädchenschulen sicher, dass Reformimpulse auch konkret in den Schulen wirksam werden. Flankiert werden diese Maßnahmen durch evidenzbasierte Aktivitäten zur gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung, die gesellschaftliche Barrieren für die Erwerbstätigkeit von Frauen adressieren. Das Vorhaben verfolgt dabei einen Ansatz, sich in ausgewählten Regionen auf kommunaler Ebene zu konzentrieren und Interventionen kohärent zu verzahnen, damit sich ihre Wirkungen gegenseitig verstärken. So werden konkrete Unterstützungsmaßnahmen in BTEC-Mädchenschulen in einer Kommune mit evidenzbasierten Sensibilisierungsmaßnahmen der dortigen lokalen Bevölkerung kombiniert. Außerdem werden sozio-ökonomische Anreizsysteme für Frauenbeschäftigung geprüft und konkrete lokale Aktivitäten zur Integration in Beschäftigung geschaffen. Darüber hinaus stärkt das Vorhaben auf der Mesoebene die Zusammenarbeit staatlicher und nichtstaatlicher Akteure des Arbeitsmarkt-Ökosystems (insbesondere Frauen- und Wirtschaftsverbände), um Beschäftigungsförderung von Frauen voranzubringen. Damit wirkt das Vorhaben auf den verschiedenen Ebenen des *Capacity Development*: auf Ebene der Individuen durch die Stärkung der Kompetenzen von Mädchen und jungen Frauen sowie von Berufsbildungspersonal (z. B. Lehrkräfte, Schulleitungen und Mitarbeitende des Bildungsministeriums); auf Organisationsebene durch Fach- und Organisationsberatung und die Verbesserung des Zusammenwirkens relevanter Akteure wie Schulen, Betriebe, Frauen- und Wirtschaftsverbände sowie des MoE und seiner Directorate; und auf gesellschaftlicher Ebene durch Beiträge zur Förderung unterstützender Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Akzeptanz für Frauenbeschäftigung.

Instrumenteneinsatz: Insgesamt werden zur Umsetzung des Vorhabens 5 internationale LZFK, von denen 2 anteilig im Vorhaben beschäftigt sind, 11 nationale LZFK, 1 internationaler Finanzmanager*in (anteilig), KZE sowie Finanzierungen in Höhe von 1.950.000 EUR und Sachgüter in Höhe von 778.323 EUR eingesetzt. Eine internationale LZFK übernimmt die Auftragsverantwortung und steuert die Umsetzung aller Outputs. Sie wird von einer internationalen LFZK im Auftragsmanagement, Berichterstattung und Wirkungskommunikation unterstützt. In Output 1 und 2 stellt 1 nationale LZFK die kohärente Beratung für das Bildungsministerium zur Umsetzung der Berufsbildungsreform sicher; sie wird unterstützt von 1 weiteren nationalen LZFK, die Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen im MoE in Zusammenarbeit mit KZE umsetzt. In Output 2 begleitet 1 nationale LZFK die Stärkung der BTEC-

Mädchenschulen. Darüber hinaus wird eine internationale LZFK Output 1 und 2 bei der Umsetzung der Berufsbildungsreform inkl. Umsetzung in den Schulen mit internationaler Erfahrung aus anderen Ländern verstärken. Output 3 nutzt einen kombinierten Einsatz von 1 nationalen LZFK und KZE zur Konzeption und Umsetzung von Kampagnen zur sozialen Verhaltensänderungen, unter Berücksichtigung von präventiven Ansätzen zu geschlechterbasierter Gewalt. In Output 4 kommt 1 nationale LZFK zur Stärkung arbeitsmarktnaher beruflicher Qualifizierung zum Einsatz. Außerdem wird 1 nationale LZFK für die Einbindung des Privatsektors in Berufliche Bildung als Teil der Berufsbildungsreform sowie für die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden (Output 1 und 4) genutzt. In Akaba kommt 1 nationale LZFK zum Einsatz, die ein koordiniertes Ineinandergreifen der Maßnahmen in BTEC-Schulen, Weiterbildungsinstitutionen mit Kooperationen von Wirtschaftsverbänden, Arbeitsmarktallianzen und Kampagnen für die Gemeinde sicherstellt (Output 2-4). Eine internationale LZFK wird anteilig die Trainings in Weiterbildungsinstitutionen und mit Wirtschaftsverbänden unterstützen (Output 4) und stellt die Hebelung von Effekten mit anderen Modulen in den EZ-Programmen „Berufliche Bildung“ und „Privat- und Finanzsektorentwicklung“ sicher. 1 nationale*r Expert*in für Monitoring und Evaluierung (anteilig), 1 nationale*r Expert*in für Wissensmanagement und Lernen sowie 1 nationale*r Expert*in für Kommunikation (anteilig) werden das wirkungsorientierte Monitoring, das evidenzbasierte Lernen aus der Implementierung und die entsprechende Kommunikation zu Wirkungserfolgen begleiten. Eine internationale Fachkoordination für das Thema Berufliche Bildung und Arbeitsmarkt stellt anteilig die kohärente Außendarstellung zum politischen Partner und anderen Gebern sicher, sie wird dabei von 1 nationalen LZFK unterstützt (anteilig). Administrativ und finanzmanagerial kommen anteilig ein internationaler Finanzmanager, sowie 5 nationale Fachkräfte (anteilig) und 3 Assistent*innen zum Einsatz.

Finanzierungen an staatliche und private Trainingsanbieter, z.B. an das NET oder das gemeinnützige Unternehmen SELA, dienen dem Ausbau von Trainingsaktivitäten und bei der Unterstützung zum Übergang in Beschäftigung von Frauen in grünen, technischen und kreativen Sektoren. Eine Finanzierung an die *Queen Rania Teacher Academy* dient der Umsetzung von Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen für Ministeriumsmitarbeiter*innen u.a. in den Themenfeldern Gleichstellung der Geschlechter, Veränderungsmanagement und Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus sollen ausgewählte Wirtschaftsverbände mit Finanzierungen dabei unterstützt werden, Maßnahmen für Frauen zum Übergang in Beschäftigung, Mentoring und praxisorientierte Weiterbildung umzusetzen.

Die Wirtschaftlichkeitsbewertung beruht auf einer systematischen Kosten-Nutzen-Abwägung im Hinblick auf Relevanz, Wirksamkeit und Effizienz des Vorhabens. Die Maßnahme fokussiert auf zentrale, politisch priorisierte Reformbedarfe im Bereich der beruflichen Bildung sowie des Übergangs von Ausbildung in Beschäftigung. Ein effizienter Ressourceneinsatz wird durch die gezielte gemeinsame Nutzung von LZFK mit anderen Modulen innerhalb des EZ-Programms sichergestellt. Ein Teil der eingesetzten LZFK ist in einem Büro im Süden angesiedelt, um die räumliche Nähe zu den Interventionsbereichen im Süden sicherzustellen. Es werden vornehmlich nationale Kapazitäten genutzt und punktuell durch internationale Expertise ergänzt. Spezifisches Fachwissen wird bedarfsorientiert über KZE eingebunden, während mit Hilfe von Finanzierungen die Umsetzungskapazitäten lokaler Akteure gestärkt

werden. Die enge Verzahnung der Outputs sowie die Nutzung von Lernerfahrungen aus benachbarten Modulen tragen dazu bei, Doppelstrukturen zu vermeiden und die Wirksamkeit der eingesetzten Mittel zu maximieren. Insgesamt wird somit ein nachhaltig günstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis erreicht.

Output 1 zielt darauf ab, die institutionellen Kapazitäten des Bildungsministeriums zu stärken, die Berufsbildungsreform gendertransformativ und arbeitsmarktorientiert umzusetzen. Mitarbeitende und zuständige Einheiten des Ministeriums werden auf nationaler und Direktoratebene bedarfsorientiert dabei unterstützt, reformbezogene Rollen, Prozesse und Verantwortlichkeiten praxisnah umzusetzen und dabei gendertransformative Ansätze zu berücksichtigen. Dies beinhaltet auch Ansätze zur Ausrichtung der beruflichen Bildung auf die Zukunft der Arbeit im Kontext künstlicher Intelligenz. Als wichtiger Baustein der Berufsbildungsreform wird zudem die frühe Berufsorientierung an Sekundarschulen (in den Klassen 7–9) gestärkt. Ziel ist es, Schüler*innen eine altersgerechte Reflexion von Interessen und Stärken zu ermöglichen, und ein breites Spektrum von Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dabei sollen stereotype Rollenbilder aufgebrochen werden und frühzeitig auch die Potentiale beruflicher Bildungswege sichtbar gemacht werden.

Output 2 zielt darauf ab, die Ausbildung an BTEC-Mädchenschulen in grünen, technischen und kreativen Ausbildungsgängen hinsichtlich ihrer Praxisorientierung und genderresponsiven Ausgestaltung zu stärken. Ein Schwerpunkt liegt auf der Befähigung ausgewählter BTEC-Mädchenschulen und kooperierender Betriebe, WBL im Rahmen relevanter BTEC-Programme gemeinsam zu planen und umzusetzen. Hierzu werden die Kompetenzen von Schulleiter*innen, Lehrkräften sowie betrieblichen Ausbilder*innen gestärkt, um tragfähige Kooperationen aufzubauen und BTEC-Programme qualitätsgerecht und genderresponsiv umzusetzen. In Output 1 und 2 ist eine enge Zusammenarbeit mit UNESCO vereinbart. UNESCO hat gemeinsam mit dem MoE ein Umsetzungskonzept für WBL in BTEC-Programmen entwickelt und wird dieses ebenfalls an ausgewählten Schulen pilotieren.

Output 3 hat zum Ziel, die gesellschaftlichen Grundlagen zur sozialen Verhaltensänderung hinsichtlich der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen evidenzbasiert zu stärken. Dazu wird über (vorwiegend) lokale Kampagnen und Dialogformate mit relevanten Stakeholdern (z. B. Familien, lokale Autoritätspersonen, Schulen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Arbeitgeber*innen) eine positive Wahrnehmung von Frauenbeschäftigung und stereotypfreie Rollenbilder gefördert. Die Kampagnen und Dialogformate können mit Maßnahmen zur Förderung von sozio-ökonomischen Anreizen kombiniert werden. Erfolgreiche Ansätze aus dem abgeschlossenen Vorhaben „Sport für Entwicklung“ werden aufgegriffen und skaliert. Zur Erhöhung der Evidenzbasis und der Wirksamkeit ist eine wissenschaftliche Begleitung, beispielsweise durch eine deutsche und eine jordanische Hochschule, bei der Konzeption der Kampagnen sowie beim Monitoring von Einstellungs- und Verhaltensänderungen vorgesehen. Unternehmen werden zudem darin unterstützt, ihre Rekrutierungspraktiken und Arbeitsumgebungen gendersensibel auszurichten.

Output 4 stärkt das Angebot arbeitsmarktrelevanter Qualifizierungs- und Übergangsmaßnahmen in grünen, technischen und kreativen Sektoren, insbesondere für junge Frauen. Im Fokus steht dabei die Zusammenarbeit mit ausgewählten öffentlichen und privaten Bildungs-

und Trainingsanbietern (z.B. NET, VTC, ANVT, RFC, SELA, Luminus-Hochschule, etc.) sowie relevanten Arbeitsmarktakteuren, um bedarfsgerechte formale und non-formale Qualifizierungen umzusetzen und gezielt auf die Beschäftigungsintegration von Frauen auszurichten. Ergänzend werden Frauen- und Wirtschaftsverbände als zentrale Intermediäre darin unterstützt, ihr Leistungsportfolio zur Übergangsbegleitung (z. B. Beratung, Vernetzung, *Matching*) auszubauen und nachhaltig zu verankern. Die Ausrichtung der Maßnahmen erfolgt auf Grundlage lokaler Arbeitsmarktbefragungen und Beschäftigungspotenziale in den adressierten Sektoren. Zur besseren Koordination und Wirksamkeit werden lokale Arbeitsmarktallianzen zur Unterstützung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gefördert. Diese bringen relevante Bildungsakteure, Unternehmen und weitere Partner (z. B. Direktoratsverwaltungen oder lokale Genderbeauftragte des MoE) zusammen.

Durch die Kombination dieser vier Interventionsbereiche wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der Reform, Ausbildung, Arbeitsmarktintegration und gesellschaftlichen Normenwandel miteinander verbindet.

Outputs	Wesentliche Aktivitäten	Zeitraumen / Meilensteine	Eingesetzte Instrumente (Anzahl / Größenordnung)
Output 1	- Organisationsentwicklungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen des MoE - Fachliche Beratung des Bildungsministeriums bei Entwicklung und Umsetzung genderrelevanter Strategien - Maßnahmen zur gendertransformativen Berufsorientierung - Stärkung der Einbindung des Privatsektors	12/2026: Bedarfsanalyse liegt vor 06/2027: Konzept für Berufsorientierung entwickelt 06/2028: Berufsorientierungsmaßnahmen an 10 Schulen erprobt	Internationale LZFK: 75 FKM Nationale LZFK: 158 FKM KZE: 77 FKM Finanzierungen 255.000 EUR Sachgüter 23.872 EUR
Output 2	- Beratung ausgewählter BTEC- Mädchenschulen bei der Umsetzung von Ausbildungsgängen - Durchführung von Kapazitätsentwicklungsmaßnahmen für Berufsbildungspersonal - Unterstützung ausgewählter BTEC-Schulen bei der Umsetzung von WBL	12/2026: Auswahl der Partnerschulen abgeschlossen 06/2027: CD-Strategie für Berufsbildungspersonal liegt vor	Internationale LZFK: 76 FKM Nationale LZFK: 149 FK KZE: 77 FKM Finanzierungen 435.000 EUR Sachgüter: 548.872 EUR
Output 3	- Umsetzung evidenzbasierter Kampagnen zur sozialen Verhaltensänderung - Identifizierung und Umsetzung von sozio-ökonomischen Anreizsystemen zur Förderung von Frauenbeschäftigung - Durchführung von Community-Dialogen und Sport für Entwicklung-Maßnahmen - Durchführung von Austauschformaten mit Frauen- und Wirtschaftsverbänden zur Förderung gendersensibler	12/2026: Auswahl Partnergemeinden abgeschlossen 06/2027: 3 Kampagnen entwickelt	Internationale LZFK: 36 FKM Nationale LZFK: 98 FKM KZE: 174 FKM Finanzierungen: 545.000 EUR Sachgüter: 15.290 EUR

Outputs	Wesentliche Aktivitäten	Zeitraumen / Meilensteine	Eingesetzte Instrumente (Anzahl / Größenordnung)
	Rekrutierungsprozesse und Arbeitsumgebungen		
Output 4:	- Durchführung lokaler und sektoraler Arbeitsmarktanalysen - Entwicklung, Modernisierung und Umsetzung von arbeitsmarktorientierten Qualifizierungsangeboten - Lokale Arbeitsmarktallianzen aufbauen - Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zum Übergang in den Arbeitsmarkt - Fachliche Beratung von Frauen- und Wirtschaftsverbänden und Dienstleistern bei Maßnahmen zum Übergang in den Arbeitsmarkt	03/2027: Lokale Arbeitsmarktanalysen durchgeführt 04/2028: Erste Qualifizierungsangebote aufgesetzt	Internationale LZFK: 36 FKM Nationale LZFK: 122 FKM KZE: 95 FKM Finanzierungen 715.000 EUR Sachgüter: 190.290 EUR

5.2 Sicherstellung der nachhaltigen Wirksamkeit der Maßnahmen (Outcomes)

Die nachhaltige Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch die systematische Einbindung und gezielte Stärkung zentraler staatlicher und halbstaatlicher Akteure im jordanischen Berufsbildungssystem gesichert. Das Vorhaben setzt bei gesetzlich mandatierten Institutionen wie dem Bildungsministerium sowie bei etablierten Trainingsanbietern an und unterstützt diese dabei, reformbezogene Aufgaben, Prozesse und Kooperationsformate eigenständig wahrzunehmen. Durch die praxisnahe Begleitung bei der Umsetzung der Berufsbildungsreform werden insbesondere auf nationaler und Direktoratsebene Kompetenzen aufgebaut, die eine dauerhafte Anwendung neuer arbeitsmarktorientierter und gendertransformativ ausgerichteter Ansätze ermöglichen.

Die nachhaltige Verankerung wird zudem durch die Stärkung von Schulen, Trainingsanbietern und kooperierenden Betrieben erreicht. Die Unterstützung von BTEC-Mädchenschulen sowie die gezielte Förderung der Führungskompetenzen ihrer Schulleiterinnen nehmen hierbei eine Schlüsselrolle ein: Die Schaffung eines fördernden und ermutigenden Lernumfelds für junge Frauen in grünen, technischen und kreativen Sektoren, die Stärkung der Praxisorientierung der Ausbildung sowie flankierende Sensibilisierungsmaßnahmen im unmittelbaren Umfeld der Schulen tragen zu einer nachhaltigen Stärkung des Selbstbildes junger Frauen bei und erhöhen zugleich die Akzeptanz weiblicher Erwerbstätigkeit in grünen, technischen und kreativen Berufen im gesellschaftlichen und privatwirtschaftlichen Umfeld. Diese Faktoren stellen zentrale Voraussetzungen dafür dar, dass junge Frauen auch langfristig den Übergang in eine Beschäftigung in grünen, technischen und kreativen Berufsfeldern realisieren können.

Ergänzend trägt die gezielte Zusammenarbeit mit Wirtschafts- und Frauenverbänden sowie die Initiierung und Begleitung lokaler Arbeitsmarktallianzen dazu bei, den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung strukturell zu verankern. Diese Kooperationsformate stärken den Austausch zwischen Bildungsakteuren, Unternehmen und öffentlichen Stellen und fördern

eine nachhaltige Einbindung von Frauen in arbeitsmarktrelevante Qualifizierungs- und Beschäftigungsprozesse.

Die Kombination aus institutioneller Stärkung, praxisorientierter Anwendung, gesellschaftlicher Sensibilisierung und wirkungsorientierter Steuerung stellt sicher, dass die erzielten Outcomes stabilisiert, weiterentwickelt und perspektivisch auf andere Regionen und Kontexte übertragen werden können.

5.3 Partnerleistungen, Kombifinanzierung

	Konkretisierung	Schätzung des Wertes
Kombifinanzierung (Geber)	-	-
Partnerleistungen	Fortzahlung von Gehältern von Fach- und Führungskräften im Bildungsministerium, in den beteiligten Schulämtern sowie in den BTEC-Schulen (115 FKM) Übernahme von Transportkosten für die Teilnahme an zielgruppenspezifischen Fortbildungen Bereitstellung von Räumlichkeiten und Infrastruktur (u. a. durch die Bereitstellung von Büroräumen für das Vorhaben im Bildungsministerium)	205.000 EUR

5.4 Auftragswert und detaillierte Kostenschätzung

Bis zu 20.000.000 EUR

Im Auftragswert enthalten sind auch Kosten für die Teilnahme an Fachverbandsarbeit im Fachverbund „Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung in der MENA-Region (MINO)“ mit dem Ziel, die für die Auftragsdurchführung erforderliche fachliche Qualität und das Wissensmanagement zu sichern. Ebenfalls im Auftragswert enthalten sind Kosten für die Nachbereitung des Vorhabens sowie Kosten für Zwischen-/ Schlussevaluierungen des Vorhabens als wesentliches Instrument der Erfolgskontrolle und der Rechenschaftslegung der deutschen TZ.

Die Vorbereitung und die Evaluierung von Vorhaben erfolgen nach dem zwischen BMZ und GIZ vereinbarten Verfahren, das die GIZ im Auftrag des BMZ durchführt.

Für eine detaillierte Kostenübersicht wird auf die Anlagen 3a „Kostenschätzung und Mittelabfluss nach Haushaltsjahren“ und 3b „Kosten-Output-Zuordnung“ verwiesen.

6 Bewertung der Wirkungen und der Risiken des Moduls

6.1 Bewertung der Wirkungen

Wirkungen allgemein: Das TZ-Modul entfaltet Wirkungen in ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimensionen der Nachhaltigkeit. Eine zentrale Wirkungsdimension ist der Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit (SDG 5), der im Modulziel sowie in allen Outputs verankert ist. Gendertransformative Berufsorientierung und gesellschaftliche Bewusstseinsbildung

(Outputs 1 und 3) leisten dabei einen systemischen Beitrag zur Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung und Unterstützung von Frauenrechten sowie zur Reduzierung geschlechterspezifischer Barrieren beim Zugang zu Bildung, Qualifizierung und Beschäftigung. Ergänzend tragen arbeitsmarktorientierte Qualifizierungsmaßnahmen sowie die gezielte Unterstützung von Frauen beim Übergang in Beschäftigung zu einer verbesserten wirtschaftlichen Teilhabe bei und können damit Einkommen, Armutsreduzierung und soziale Absicherung von Frauen stärken (insb. SDG 1, 4 und 8; QM Geschlechtergleichstellung; Reduzierung der Ungleichheit). Als möglicher Zielkonflikt ist zu berücksichtigen, dass eine Ausweitung der Berufstätigkeit von Frauen unbeabsichtigt zu einer erhöhten Doppelbelastung durch Erwerbs- und Care-Arbeit führen kann, sofern sich Unterstützungsstrukturen und Arbeitsaufteilung im privaten Umfeld nicht entsprechend mitentwickeln.

Ökonomische Wirkungen: Das TZ-Modul trägt zur Stärkung der wirtschaftlichen Entwicklung bei, indem es die Arbeitsmarktorientierung beruflicher Qualifizierung verbessert und damit die Verfügbarkeit arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen erhöht. Über die bedarfsgerechte und praxisnahe Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine stärkere Anbindung an Unternehmen unterstützt das Vorhaben die Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte für grüne, technische und kreative Berufsfelder und adressiert damit bestehende Kompetenzlücken. Für Unternehmen können dadurch Kosten für die Einarbeitung von Absolvent*innen sinken und ein Beitrag zu Produktivitätssteigerungen geleistet werden. Hieraus ergeben sich Wachstumsimpulse in zukunftsorientierten Sektoren. Insgesamt unterstützt das TZ-Modul damit zentrale Zielsetzungen der EMV, insbesondere im Hinblick auf Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und die Entwicklung von Zukunftsbranchen (SDG 8).

Ökologische Wirkungen: Das TZ-Modul entfaltet ökologische Wirkungen insbesondere über Qualifizierungsmaßnahmen in grünen Sektoren. Das Vorhaben fördert durch die Bereitstellung arbeitsmarktrelevanter „*green skills*“ die Entwicklung und Skalierung grüner Wertschöpfung und Beschäftigung, u. a. in Bereichen wie Erneuerbare Energien, e-Mobilität, Energie- und Wassereffizienz sowie weiteren nachhaltigkeitsrelevanten Tätigkeitsfeldern. Dadurch kann das Modul mittelbar zur Reduktion von Emissionen und zur Klimaanpassung beitragen und ist damit insbesondere mit SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) sowie – je nach Schwerpunktsetzung – mit SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie) anschlussfähig (QM Umwelt- und Klima).

Soziale Wirkungen: Das TZ-Modul entfaltet soziale Wirkungen, indem es Teilhabechancen verbessert und zur Verringerung sozialer Ungleichheiten beiträgt. Durch die Stärkung arbeitsmarktorientierter Bildungs- und Qualifizierungswege sowie begleitender Übergangsunterstützung werden für junge Menschen – vor allem für Frauen – Perspektiven für soziale und wirtschaftliche Teilhabe gestärkt. Ergänzend tragen gendertransformative Berufsorientierung und gesellschaftliche Bewusstseinsbildung zur schrittweisen Veränderung diskriminierender Rollenbilder und zur Förderung gleichstellungsorientierter sozialer Normen bei, wodurch selbstbestimmte Bildungs- und Lebensentscheidungen unterstützt werden. Die verbesserten Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven können darüber hinaus positive Effekte auf Lebensqualität und soziale Absicherung von Haushalten entfalten (QM Armutsreduzierung). Durch die lokale Verankerung des Vorhabens sowie die Einbindung unterschiedlicher Akteure (u. a. Schulen, Familien, Unternehmen, Verbände, Arbeitsmarktdienstleister

und zivilgesellschaftliche Organisationen) unterstützt das Modul zudem die Stärkung kooperativer Strukturen und sozialer Kohäsion auf lokaler Ebene. Damit ist das Vorhaben insbesondere anschlussfähig an SDG 4 (hochwertige Bildung), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) und SDG 10 (weniger Ungleichheiten). Gleichzeitig können diese Maßnahmen dazu führen, dass konservative Familien- und Gemeindemitglieder sich gegen diese Förderung der wirtschaftlichen Teilhabe wehren und dies im Einzelfall zu erhöhter häuslicher Gewalt führen kann.

Schlussfolgerungen für die Konzeption des Moduls: Die dargestellten ökonomischen, ökologischen und sozialen Wirkungsdimensionen wurden bei der Konzeption des TZ-Moduls systematisch berücksichtigt. Das Modul verbindet arbeitsmarktorientierte Qualifizierung und Übergangsunterstützung mit gesellschaftlicher Bewusstseinsbildung und gendertransformativen Ansätzen, um Wirkungen entlang des gesamten Beschäftigungsprozesses zu erzielen und so nachhaltige Veränderungen für die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen zu erreichen. Potenzielle Zielkonflikte – insbesondere eine mögliche Mehrfachbelastung von Frauen durch Erwerbs- und Care-Arbeit – werden durch eine kontextsensible Ausgestaltung der Maßnahmen sowie die Einbindung des sozialen Umfelds im Rahmen der Kampagnen zur Bewusstseinsbildung berücksichtigt. Die sektorale Ausrichtung auf grüne, technische und kreative Berufsfelder stellt zugleich die Anschlussfähigkeit an wirtschaftliche und ökologische Zielsetzungen sicher.

Kennungen und Schlüsselworte sind in der Anlage 4a tabellarisch zusammengefasst, außerdem wird auf die vertieften Prüfungen der Qualitätsmerkmale Geschlechtergleichstellung und Konfliktsensibilität in der Anlage verwiesen.

6.2 Bewertung der Risiken für die Wirksamkeit des Moduls

Politische Risiken: Grundsätzlich ist die politische Situation in Jordanien stabil. Jedoch können sich die regionalen Konflikte in den benachbarten Ländern auf die wirtschaftliche Stabilität des Landes und damit auch auf die Absorptionsfähigkeit des Arbeitsmarkts in Jordanien auswirken. Das Vorhaben wird im Rahmen seines konfliktsensiblen Monitorings diese Entwicklungen engmaschig verfolgen und bei Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt auf Subsektoren und Regionen fokussieren, die weniger von den regionalen Konflikten betroffen sind. Ein Restrisiko bleibt jedoch bestehen, da konfliktbedingte wirtschaftliche Schocks sektorübergreifend wirken können und Anpassungen nur zeitverzögert greifen.

Durchführungsrisiken: Die erfolgreiche Unterstützung bei der Umsetzung der Berufsbildungsreform hängt direkt von der Umsetzung der öffentlichen Sektorreform Jordaniens ab. In den letzten Jahren war diese von Verzögerungen, unklaren Mandaten und kurzfristigen Anpassungen bezüglich der Zuständigkeiten geprägt. Diese Verschiebungen und Verzögerungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Umsetzung der Berufsbildungsreform, welche elementarer Bestandteil des Moduls ist. Das Vorhaben wird bei Verzögerungen die Unterstützung auf Elemente der Berufsbildungsreform legen, die wenig von den öffentlichen Sektorreformen betroffen sind. Weiterhin besteht das Risiko, dass Unternehmen trotz hoher politischer Priorität zögerlich sind, sich aktiv an den praktischen Trainingseinheiten für BTEC-Schülerinnen zu beteiligen. Um dieser Herausforderungen zu begegnen, wird das Vorhaben das MoE unterstützen, die Anforderungen an praktisches Lernen flexibel zu gestalten,

Einstiegshürden gering zu halten und mithilfe von *Early Adopters* andere Unternehmen motivieren sich zu beteiligen. Kammern, Verbände und Trainingszentren können als Vermittler zwischen Schulen und Betrieben eingesetzt werden.

Risiko für die langfristige Verankerung: Zudem besteht das Risiko, dass die praktischen Lerneinheiten nicht langfristig finanzierbar sind. Das Vorhaben wird daher gemeinsam mit dem politischen Partner und anderen Gebern frühzeitig Modelle entwickeln, wie der langfristige, finanzierbare Erhalt der praktischen Trainingseinheiten aussehen könnte. Weiterhin besteht das Risiko, dass sich Austauschformate, die über Wirtschaftsverbände oder im Rahmen von Arbeitsmarktallianzen aufgebaut werden, ohne Geberunterstützung nicht langfristig tragen. Das Modul wird daher versuchen, neue Austauschformate an bestehende Strukturen anzuknüpfen und bei der Konzipierung auf niedrigschwellige, leichtgängige Formate zu setzen.

Auswirkungen der Maßnahme auf Umwelt und Soziales: Tief verankerte und persistierende gesellschaftliche Normen bergen das Risiko, dass Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen nicht im gewünschten Umfang wahrgenommen werden. Das Vorhaben wird daher auf gezielte, zielgruppenspezifische Sensibilisierungsmaßnahmen und Dialogformate auf lokaler Ebene abzielen, die erfolgreiche Rollenvorbilder, konkrete Einkommensperspektiven und Sicherheit am Arbeitsplatz sichtbar machen. Außerdem werden über die Förderung von sozio-ökonomischen Anreizen Impulse gesetzt, um schrittweise Veränderungen in Einstellungen und Verhalten zu unterstützen. Gleichzeitig muss anerkannt werden, dass Normenwandel ein langfristiger Prozess ist, der über die Projektlaufzeit hinausgeht.

Korruptionsrisiken: Korruption in Form von Vetternwirtschaft (Wasta), Klientelismus und intransparenter öffentlicher Auftragsvergabe ist in Jordanien verbreitet (vgl. Kap 3). Größere Unternehmen, die als „Champions“ mit dem Vorhaben zusammenarbeiten, könnten die Nähe zu staatlichen Organen nutzen, um ihren Einfluss auf die Politik auszubauen. Das Vorhaben wird daher die Zusammenarbeit durch transparente Auswahlkriterien, Einbindung mehrerer Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen ausbalancieren.

Risiko	Einstufung*	Beeinflussbarkeit*	(getätigte) Risiko-Management-Maßnahme
Politische Risiken	3	1	
Regionale Konflikte mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt			Regelmäßiges Monitoring der Situation; bei Verschlechterung der Situation Fokussierung auf Wirtschaftssubsektoren und Regionen, die weniger anfällig für regionale Konflikte sind.
Durchführungsrisiken	4	2	
- Verzögerungen in der Umsetzung der öffentlichen Sektorreform - Unternehmen aus dem Privatsektor sind nicht aufgeschlossen, praktische			Fokussierung auf Elemente in der Berufsbildungsreform, die gesetzt sind und auf die die öffentliche Sektorreform wenig Auswirkungen hat. Reduktion der Einstiegshürden für Unternehmen durch klar definierte, zeitlich begrenzte und betreute

Risiko	Einstufung*	Beeinflussbarkeit*	(getätigte) Risiko-Management-Maßnahme
Trainingseinheiten für BTEC-Schülerinnen zu geben			Praxismodule sowie gezielte Ansprache von <i>Early Adopters</i> und sichtbarem Nutzen für die Betriebe. Flankierend Einsatz von Kammern, Trainingszentren als Puffer zwischen Schule und Betrieb.
Risiken für die langfristige Verankerung	2	3	
- Langfristige Finanzierung von potenziellen Ausgaben des Privatsektors für die praxisnahen Lerneinheiten von BTEC-Schülerinnen nicht geklärt - Weiterführung von Austauschformaten, bspw. über die Wirtschaftsverbände oder in Arbeitsmarktallianzen nicht gesichert			Erarbeitung von Kofinanzierungsmodellen in Zusammenarbeit mit anderen Gebern und dem Bildungsministerium als Teil der Berufsbildungsreform. Institutionalisierung der Austauschformate durch formale Verankerung in bestehenden Strukturen und Fokussierung auf leichtgängige Konzepte.
Auswirkungen der Maßnahme auf Umwelt und Soziales (nicht intendierte Wirkungen)	3	2	
Persistierende gesellschaftliche Normen und Rollenerwartungen gegenüber Frauenbeschäftigung können dazu führen, dass Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen – insbesondere in nicht-traditionellen Berufen – nur begrenzt genutzt werden			Gezielte, realistische Sensibilisierungsmaßnahmen auf lokaler Ebene, die erfolgreiche Rollenvorbilder, konkrete Einkommensperspektiven und Sicherheit am Arbeitsplatz sichtbar machen.
Korruptionsrisiken (VI063)	2	2	
Enge Zusammenarbeit mit größeren Unternehmen als „Champions“ könnte deren Einflussbereich in der Politik ausbauen			Ausbalancierung der Zusammenarbeit durch transparente Auswahlkriterien, Einbindung mehrerer Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen.
Gesamtrisiko	3	2	

*) Stufen: 1=gering, 2=mittel, 3=hoch, 4=sehr hoch

6.3 Testat

Die dargestellte TZ-Maßnahme und ihre Durchführungsmodalitäten entsprechen nach Prüfung alternativer Möglichkeiten der optimalen Relation zwischen verfolgtem Zweck der TZ-Maßnahme und einzusetzenden Mitteln. Die Länderstrategien und EZ-Programme sowie verbindliche thematische Steuerungsdokumente des BMZ wurden bei der Planung berücksichtigt.