

März 2019

Stellungnahme LFR Baden-Württemberg zur ESF-Förderperiode 2021-2027

Anmerkungen zur Verordnung über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)

Der ESF+ ist das wichtigste Finanzierungsinstrument der Europäischen Union zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Integration. Dies beinhaltet auch, die geschlechtergerechte Teilhabe an allen Förderbereichen zu forcieren. Deshalb ist eine kohärente und stringente Verortung der gleichstellungsrelevanten Ziele und davon abzuleitenden Handlungsfelder in der ESF+ Verordnung unabdingbar. Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass wir gegen die Änderung der Kofinanzierung sind, die von 50 auf 40 Prozent abgesenkt werden soll.

esf

Abschnitt: „in Erwägung nachstehender Gründe“ (S.17ff.)

Unter den in Erwägung stehenden Gründen werden zu fördernde Gleichstellungsaspekte in zwei Absätzen getrennt voneinander aufgeführt (Abs. (13) und (28)).

In **Absatz (13)** wird lediglich auf die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben abgehoben, womit der Gleichstellungsansatz auf die Vereinbarkeitsproblematik¹ verengt wird. Außerdem wird mit einer solchen Formulierung der Eindruck erweckt, die Vereinbarkeitsfrage sei lediglich eine Sache der Frauen. Um eine gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt zu befördern muss es vielmehr darum gehen, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Teil einer Lebens- und Arbeitskultur zu ermöglichen, die der zunehmenden Vielfalt heutiger Lebensmodelle von Frauen und Männern entspricht.

In **Absatz (28)** sind die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und der berufliche Aufstieg als Handlungsfelder für die Förderung von „Gleichbehandlung und Chancengleichheit“ genannt. Der Begriff „Gleichbehandlung“ ist hier jedoch nicht zielführend, da diese, je nach Ausgangssituation, zu einer Fortführung bestehender Ungleichheiten führen kann. Daher sollte hier ausschließlich der Begriff „Gleichstellung“ Anwendung finden.

Positiv ist anzumerken, dass diese Grundsätze, im Sinne eines Gender Mainstreaming, „bei allen Aspekten und in allen Phasen der Vorbereitung, Überwachung, Durchführung und Evaluierung der Programme frühzeitig und konsequent berücksichtigt“ und dass gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit gewährleistet werden sollen. Dies sollte unbedingt beibehalten werden.

Darüber hinaus sollte hier, ähnlich wie in der VO 1304/2013 Abs. (18), eine Fokussierung der Gleichstellungsmaßnahmen auf die Förderung:

¹ Siehe dazu auch: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu den offiziellen Verordnungsentwürfen der Europäischen Kommission vom 30.7.2018, S.4

- der Existenzsicherung und wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen insbesondere von Müttern sowie von Frauen mit Migrationshintergrund
- der vollen und wirksamen Teilhabe von Frauen am wirtschaftlichen Leben unter Berücksichtigung einer sich ändernden Arbeitswelt
- der Aus- und Weiterbildung von Frauen insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund
- des Abbaus geschlechterspezifischer Stereotypen bei der Berufswahl
- der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für alle Geschlechter
- der Wiedereingliederung von weiblichen Gewaltopfern in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft

vorgenommen werden.

Um klar herauszustellen, dass sich die Gleichstellungsförderung auf eine Vielzahl von Handlungsfeldern beziehen muss und um eine Verengung auf den Aspekt der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu vermeiden, ist es empfehlenswert diese Punkte in einem kohärenten Absatz zusammengefasst darzulegen.

Im **Absatz (15)** wird die Unterstützungsleistung des ESF+ für die allgemeine und berufliche Bildung beschrieben. Im Sinne einer integrierten Gleichstellungspraxis sollte neben der Durchlässigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung, der Vermeidung des frühen Schulabgangs etc. auch die Verringerung des stereotypen Berufswahlverhaltens als ein Ziel verstanden und formuliert werden.

Die Beteiligung der „Sozialpartner und der Zivilgesellschaft“ ist in **Absatz (26)** nur sehr vage formuliert. „Die Zivilgesellschaft“ sollte ähnlich wie in der VO1304/2013 konkreter spezifiziert werden, bspw. als relevante Akteur*innen auf regionaler oder lokaler Ebenen, als Dachverbände auf lokaler und regionaler Ebene und als zivilgesellschaftliche Organisationen. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten die Beteiligung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft nicht nur „fördern“, sondern sicherstellen.

Artikel 4. Spezifische Ziele

Im Artikel 4 Absatz iii) ist mit der „Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich des verbesserten Zugangs zur Kinderbetreuung“ der Gleichstellungsansatz erneut auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben reduziert. Nach derzeitigem Kenntnisstand (z.B. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung²) ist nicht davon auszugehen, dass die ungleichen Zugänge und (Einkommens-)

² BMFSFJ (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Drucksache 18/12840

Chancen für Frauen im Erwerbsleben nach 2020 hinreichend beseitigt sein werden. Insofern sollten auch die Förderung des Zugangs zu einer existenzsichernden Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs sowie die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit als spezifische Ziele formuliert sein. Diese Aspekte sind auch in Kap. I Abs. 2 der europäischen Säule sozialer Rechte formuliert, zu deren Umsetzung die spezifischen ESF+ Ziele beitragen sollen.

Artikel 6. Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Artikel 6 bleibt in seiner Aussagekraft hinter seinem Pendant in der ESF-VO 1304/2013 (Art.7) zurück, obgleich die 2013 gestellten Gleichstellungsaufgaben weiterhin aktuell bleiben werden. Es empfiehlt sich daher, in der aktuellen Verordnung zumindest in Hinblick auf die im Rahmen der ESF+-Komponente mit geteilter Mittelverwaltung durchgeführten Programme, konkret darzulegen, welche Gleichstellungsaspekte fokussiert werden sollen. Im Sinne einer konsequenten und nachhaltigen Gleichstellungsstrategie sollten auch mit dem ESF+ folgende Herausforderungen formuliert werden:

- die existenzsichernde Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen, ihr berufliches Fortkommen verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorgehen
- die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes abbauen
- Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung beseitigen
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungsaufgaben zwischen den Geschlechtern fördern

Um die Gleichstellung der Geschlechter auch mit dem ESF+ konsequent voranzubringen, ist es notwendig, den gleichstellungspolitischen **Doppelansatz** aus Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen weiter zu verfolgen. Dies muss jedoch noch viel mehr in einem integrativen Sinne gedacht und umgesetzt werden. Auch in der neuen Verordnung wird die Gleichstellungsförderung noch zu sehr als etwas Additives behandelt, das zusätzlich zu anderen Maßnahmen berücksichtigt werden muss. Wenn formuliert wird, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern „in allen Bereichen“ (Abs. 28) und „bei der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung“ (Art.6) Beachtung finden soll, dann heißt das auch, dass dies **integriert in die jeweiligen Fachzusammenhänge** (z.B. allgemeine und berufliche Bildung, Anpassung der Arbeitskräfte an den Wandel etc.) geschehen muss.

Um sicherzustellen, dass die Förderung aus ESF+ Mitteln geschlechtergerecht gestaltet wird, sollte zudem ein verpflichtendes **Gender-Budgeting** implementiert werden. Die entsprechende Gewährleistung müsste im Artikel 6 verankert sein.

Das Bekenntnis zur Förderung von **Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung** wird im Artikel 6 auch nur sehr allgemein formuliert. Gleichzeitig zeigt aber die Erfahrung in der aktuellen Förderperiode, dass gerade hinsichtlich einer so komplexen Thematik wie der Vermeidung von Diskriminierung aufgrund verschiedenster sozialer Kategorien (Geschlecht, ethnische Herkunft,

Behinderung, Alter etc.) auf allen Ebenen der Programmumsetzung Unklarheit darüber besteht, welche Zielgruppen wann und in welcher Weise mitgedacht werden müssen. Daher empfiehlt es sich auch hier, den Nichtdiskriminierungsgrundsatz durch konkrete Benennung von Handlungsfeldern greifbarer zu machen.

Artikel 8. Partnerschaft

Während in der VO 1304/2013 Art. 6 und im aktuellen Entwurf der Dachverordnung (COM(2018) 375 Art.6) die zu beteiligenden relevanten Akteur*innen konkret aufgeführt sind, ist im **Artikel 8** neben den Sozialpartnern nur ganz allgemein von „Organisationen der Zivilgesellschaft“ die Rede. Da die Bestimmungen der ESF+ Verordnung die Vorschriften der Dachverordnung ergänzen sollen, erschließt sich die hier vorliegende Verkürzung nicht. Neben den Sozialpartnern sollten auch hier als Partner aufgeführt werden:

„relevante Stellen, die die Zivilgesellschaft vertreten, Partner des Umweltbereichs und Stellen, die für die Förderung der sozialen Inklusion, Grundrechte, Rechte von Menschen mit Behinderung, Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung zuständig sind“ (COM(2018) 375 Art.6)