

**Grußwort von Wolfgang Husemann,
Leiter der Gruppe
„Europäische Fonds für Beschäftigung“ im
Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

„Agentur für Gleichstellung im ESF“

Anlässlich der
Konferenz „Gleichstellung der Geschlechter im ESF -
Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven“

Berlin, 05.11.2013

Redezeit: 15 Minuten

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie heute zur Konferenz der Agentur für Gleichstellung im ESF begrüßen zu können.

Es ist die zweite und zugleich abschließende Konferenz der Agentur, die sich ganz dem „Europäischen Leitbild und den bundesweite Perspektiven“ im Bereich Gleichstellung widmen wird.

Ich bin erfreut über die zahlreichen Gäste, die heute nicht nur aus Deutschland, sondern auch aus dem europäischen Ausland angereist sind. Insbesondere möchte ich Frau Annette Maltry vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Leiterin der Unterabteilung Gleichstellung, begrüßen.

Auch Frau El Miri, vom German Desk der EU-Kommission, heiße ich herzlich willkommen. Ebenso wie die Kollegin der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland und die Vertreterin der spanischen Botschaft.

Frau Maltry und Frau El Miri werden gleich Grußworte an Sie richten und ihre jeweiligen Perspektiven zum Thema Gleichstellung der Geschlechter mit und ohne Beteiligung des ESF skizzieren.

Sehr herzlich möchte ich zudem Frau Climent de Castillo aus der ESF-Fondsverwaltung Spanien, Frau Callerstieg, von der Community of Practice on Gender Mainstreaming, Schweden sowie Herrn Chorazy, vom Ministerium für Regionalentwicklung und der ESF-Fondsverwaltung aus Polen begrüßen. Wir werden das Vergnügen haben, diese drei Fachleute in einer Gesprächsrunde zu erleben, in der es um unterschiedliche Ansätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF der Mitgliedsstaaten geht. Vielen Dank, dass Sie kommen konnten!

Meine Damen und Herren, Sie sind alle angereist, um sich heute mit dem Thema Gleichstellung der Geschlechter im ESF zu befassen.

Sie sind vielleicht auch gekommen, um gemeinsam mit uns eine Art Retrospektive auf die Arbeit der Agentur für Gleichstellung im ESF zu werfen. Denn die Arbeit der Agentur wird mit Ablauf des Vertrages im Februar nächsten Jahres beendet sein.

Lassen Sie es mich vorab sagen, - denn dies wird vielen von Ihnen eine berechtigte Frage sein – „Was kommt danach?“ Sind wir schon am Ende der Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF? Gibt es ab 2014 keinen Bedarf mehr für eine Begleitstruktur?

Hierzu kann ich sagen: es gibt Pläne für eine **Begleitstruktur für die Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF auch in der nächsten Förderperiode**. Diese wird aber eine andere Gestalt und auch eine erweiterte Aufgabenstellung erhalten. Die Idee besteht momentan darin, auch die anderen horizontalen Prinzipien – die Nachhaltigkeit und die Antidiskriminierung – durch eine Unterstützungsstruktur beratend begleiten zu

lassen. Das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern, und das möchte ich betonen, ist uns auch in der kommenden Förderperiode nach wie vor ein wichtiges Anliegen.

Diese Abschlusskonferenz geht zeitlich einher mit dem Ende der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013. Heute sind alle ESF-Akteurinnen und Akteure mit der neuen Förderperiode befasst, obwohl die Vorbereitungen der kommenden Förderperiode punktuell schon sehr weit vorangetrieben wurden. Einige Operationellen Programme des ESF sind in Entwurfsfassungen bereits bei der EU-Kommission eingereicht worden und alle Beteiligten sind sicherlich erleichtert, wenn diese spannende, aber auch sehr intensive Planungsphase abgeschlossen sein wird.

Es ist also ein guter Zeitpunkt, um ein **Resumée** zu ziehen, das wir heute Vormittag von Frau Michaeli, Referentin in der ESF-Fondsverwaltung des BMAS, hören werden. Frau Michaeli ist in der Fondsverwaltung verantwortlich für den Bereich Gleichstellung der Geschlechter und Gender Mainstreaming, und somit auch zuständig für die Arbeit der Agentur für Gleichstellung.

Gute und nachhaltige Konzepte – meine Damen und Herren – haben im ESF eine hohe Überlebenschance, auch wenn es leider immer wieder Brüche zu verzeichnen gibt.

Unsere Arbeit war in dieser Förderperiode davon geprägt, einen Ansatz einzuführen, der auf **Kohärenz und Nachhaltigkeit** von Gleichstellung in den komplexen Strukturen des ESF ausgerichtet ist.

Vor diesem Hintergrund hat die Agentur in den letzten 5 Jahren für den Bundes-ESF zahlreiche Lernumgebungen gestaltet, sei es durch Beratung und Training, durch Informationsmanagement, durch Gender Budgeting-Auswertungen sowie durch nationale und europäische Vernetzung bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit. Diese Arbeiten werden auch in die nächste Förderperiode hineinwirken.

An dieser Stelle würde ich gerne an die Worte eines Kollegen aus der EU-Kommission erinnern. Stub Jörgensen hat auf der ESF-Jahrestagung in 2012 den Ansatz gelobt, neben spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen durch eine Unterstützungsstruktur die Gleichstellung in alle Bereiche des OP des Bundes zu implementieren. Diese Doppelstrategie und die Arbeit der Agentur für Gleichstellung sei einzigartig in Europa. Und nicht nur die deutsche Industrie sollte ein Exportschlager sein - nein, auch dieser deutsche Ansatz zur Integration des Gleichstellungsziels.¹

¹ (“..... as a second strand there is also the approach of integrating or mainstreaming the ideas of gender equality into all other programmes. Here I want explicitly to mention the Agency for Gender Equality in the ESF in Germany which acts as an important service provider for all federal programmes. This twofold strategy and the work of the agency are really unique in Europe. It's not only German industry that should be an export champion. In my opinion the German approach to embedding gender equality in the ESF is also ready to be exported.”)

Ein interessanter Vergleich und eine schöne Anerkennung aus europäischer Perspektive. Ich möchte allerdings noch ein wenig in Deutschland verweilen, bevor wir uns der europäischen Gleichstellungspolitik zuwenden.

Der Abschluss dieser 7-jährigen Förderperiode markiert auch den Beginn der neuen Förderphase. Und berechtigterweise erwarten Sie an dieser Stelle einen Blick in die Zukunft:

Was sind unsere **gleichstellungspolitischen Herausforderungen in den nächsten Jahren?**

Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, den **EU-Benchmark zur Erwerbstätigkeit** geschlechterdifferenziert auszuweisen: Die Frauenerwerbstätigenquote soll bis zum Jahr 2020 73 Prozent erreichen.

Nun ist uns allen bewusst, dass es nicht allein um die Anzahl der Köpfe der erwerbstätigen Frauen und auch der Männer gehen kann und darf.

Das Arbeitsvolumen - gemessen in Vollzeitäquivalenten - zeigt in Deutschland im EU-Vergleich eine der höchsten Differenzen zwischen den Geschlechtern.

Während also die Anzahl derjenigen Frauen, die erwerbstätig sind, gewachsen ist, stagniert ihr Arbeitsvolumen.

Hinter diesem Phänomen verbirgt sich insbesondere die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Aber auch geringfügige – und vor allem nicht existenzsichernde Beschäftigungsformen – sind weitere Ursachen dafür.

Diese Merkmale der Frauenerwerbstätigkeit sind nach Auskunft von Expertinnen und Experten auch eine der Ursachen für das relativ hohe Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern in Deutschland.

Dieses Gefälle ist im EU Vergleich sehr hoch: Lediglich Estland und Österreich haben einen noch höheren Gender Pay Gap.

Hier besteht großer Handlungsbedarf für Deutschland, denn die Ungleichheiten beim Einkommen im Erwerbsleben spitzen sich im Alter noch einmal zu: die sogenannte Gender Pension Gap – also das Gefälle zwischen den Geschlechtern in den Renten und Pensionen beträgt 44 Prozent.

Meine Damen und Herren, dies sind Zahlen, die uns vielfältigen Anlass geben, aktiv zu bleiben und weitere Anstrengungen zu unternehmen, die Gleichstellung von Frauen und Männern – auch mit dem ESF - zu forcieren.

Es sind nicht nur die ungenutzten Potentiale von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die aufgrund des Fachkräftemangels dringend benötigt werden. Es sind auch Strukturen der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt selber, die es zu bewältigen gilt.

Dazu zählen auch die Rahmenbedingungen für die existenzsichernde Erwerbsbeteiligung von Frauen – die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Es kann nicht sein, dass hochqualifizierte Frauen, insbesondere viele Frauen mit Migrationshintergrund, aufgrund von fehlenden Betreuungsmöglichkeiten daran gehindert werden, ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einzubringen.

Wie kann der ESF aus heutiger Sicht **gleichstellungspolitisch** auf diese Herausforderungen **reagieren**?

Wie Sie wissen, sind wir derzeit mitten in den Planungen für das neue Operationelle Programm des Bundes für die künftige Ausrichtung des ESF. Die endgültigen Abstimmungen mit der Europäischen Kommission stehen noch aus.

Insofern können heute keine endgültigen Planungen vorgestellt werden.

Es gibt allerdings einige Punkte, die schon jetzt feststehen:

Das künftige Operationelle Programm des Bundes orientiert sich deutlich an der **Gleichstellungspolitik der EU**. ESF-Interventionen des Bundes sollen künftig insbesondere zu den Gleichstellungszielen des *Europäischen Pakts für die Gleichstellung der Geschlechter* und der *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern* beitragen.

Anders als viele Bundesländer hat das BMAS entschieden, die **Investitionspriorität** „Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ zu wählen.

Das bedeutet, dass der **gleichstellungspolitische Doppelansatz** in der neuen Förderperiode noch expliziter umgesetzt wird, als es bisher der Fall war: Er bildet sich unmittelbar in der Förderstruktur ab.

Es wird also – wie auch in dieser Förderperiode – spezifische auf Gleichstellung ausgerichtete Programme geben UND daneben werden alle ESF-Programme gleichstellungspolitische Komponenten enthalten.

Bezogen auf die **Inhalte** werden wir

- die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen, insbesondere von Müttern und Frauen mit Migrationshintergrund, fördern,
- die Förderung von Unternehmensgründungen durch Frauen unterstützen,
- die Beseitigung geschlechtsspezifischer Stereotypen bei der Berufswahl angehen,
- und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.

Dabei werden ungewünschte Arbeitszeitbegrenzungen, Berufe im Bereich der Green Economy, die Erhöhung des Anteils an Frauen in Gründungen bei innovativen, technologieorientierten und wissensbasierten Unternehmen, die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von erwerbstätigen und erwerbslosen Frauen Gegenstand der Förderung sein.

Zur **Analyse der Ausgangssituation** und der Handlungsbedarfe wurde bereits vor der Erstellung des Operationellen Programms eine **sozioökonomische Analyse** erarbeitet. Die Analyse erfolgte durchgängig auf Basis umfangreicher geschlechterdifferenzierter Daten und diente der gendersensiblen Beschreibung der Ausgangslage in den ESF-Interventionsfeldern.

Auch werden wir in der kommenden Förderperiode das **Gender Budgeting** weiterführen. Dieses Instrument hat sich als probates Mittel erwiesen, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auch im Rahmen des ESF zu identifizieren.

Und last but not least: wie eben bereits ausgeführt wird es auch in der kommenden Förderperiode wieder eine **Begleitstruktur** zu Gleichstellung im ESF geben.

An allem, was ich dazu gesagt habe, hat die Agentur für Gleichstellung im ESF einen großen Anteil. Viele ihrer Anregungen haben das Thema Gleichstellung im ESF forciert und zudem Eingang gefunden in die nächste ESF-Förderperiode. Dafür gilt ihnen unser Dank und unsere ausdrückliche Wertschätzung.

Ich wünsche Ihnen eine anregende und fruchtbare Konferenz, und hoffe, dass Sie viele Impulse, auch für Ihre Arbeit, mit nach Hause nehmen können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.