

Konferenz der Agentur für Gleichstellung im ESF: „Gleichstellung der Geschlechter im ESF – Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven“

Dienstag , 5. November 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch im Namen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend begrüße ich die anwesenden Gäste sowie die zahlreichen Expertinnen und Experten, die hier erschienen sind.

Das Bundesfamilienministerium ist zwar nicht Auftraggeberin und Finanzier der Agentur für Gleichstellung im ESF – die Gleichstellung der Geschlechter ist aber gerade in unserer Abteilung unser „Kerngeschäft“ und insofern begleiten wir die Arbeit der Agentur seit Jahren sehr eng und schätzen diese Zusammenarbeit sehr.

Verankerung der Gleichstellungsziele auf der EU-Ebene

Die Europäische Union muss in Zeiten der Euro-Krise einiges an Kritik einstecken.

Eines ist jedoch klar: Für die Durchsetzung sozialer Grundrechte und für Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern nimmt die Europäische Union eine herausgehobene Rolle ein.

Und der Europäische Sozialfonds ist **das** Instrument, über das die Europäische Union selbst verfügt und mit dem sie die sozialen, beschäftigungs- und gleichstellungspolitischen Ziele steuern kann.

Grundlagen für diese Steuerung bestehen in den **mittel- bis langfristigen Leitlinien und Zielsetzungen**, die auf europäischer Ebene formuliert und vorgegeben werden.

Die langfristige Gültigkeit dieser Leitlinien **zum einen** und die regelmäßige Überprüfung, wo stehen wir und welche Fortschritte haben wir bei Beschäftigung und Gleichstellung erreicht, **zum anderen**: dies sind wichtige Antriebsfedern für die Aktivitäten der Mitgliedstaaten auf diesen Gebieten.

Mit der Strategie Europa 2020 und dem Europäischen Pakt für Gleichstellung 2011-2020 wird die Perspektive bis zum Ende des Jahrzehnts ausgerichtet.

Anders als auf nationaler Ebene, wo wir eher in Legislaturperioden von 4 Jahren und von Haushaltsjahr zu Haushaltsjahr denken, sind die Förderperioden des Europäischen Sozialfonds auf „**biblische**“ **7 Jahre** ausgerichtet.

Gegenwärtig durchlaufen wir die spannende Phase, in der eine Förderperiode zu Ende geht und die Weichen für die neue Förderperiode 2014 bis 2020 gestellt werden.

Die richtige Zeit also, um zurückzublicken, welchen Stellenwert die Gleichstellung der Geschlechter und Gender Mainstreaming in der noch laufenden Förderperiode eingenommen haben, und vorauszuschauen, wie sie in der kommenden Förderperiode verankert sein werden.

Ich bin sicher, dass dies in den Diskussionen und in den Workshops der heutigen Veranstaltung einen breiten Raum einnehmen wird.

Förderung der Beschäftigung von Frauen

Aus der Strategie Europa 2020 in Verbindung mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien stammt das Ziel, die Erwerbstätigenquote auf 75% zu erhöhen. Deutschland hat sich im Nationalen Reformprogramm 2012 eine Frauen-Beschäftigungsquote von 73% bis 2020 vorgenommen – ein Wert, den wir erstaunlicherweise heute schon fast erreicht haben.

Schaut man aber hinter die Fassade der Beschäftigungsquote – sieht man einen hohen Anteil von Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sowie viele Jobs im sog. Niedriglohnbereich.

Völlig zu Recht stellt die EU-Kommission in ihrer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 fest: (Zitat)

„Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist eine Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer ihr Leben selbstbestimmt gestalten können.“

Dafür sind aber Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine hohe Beschäftigungsquote unabdingbar notwendige Bedingungen.

Aus diesem Grund wird die existenzsichernde Beschäftigung von Männern und Frauen zur hinreichenden Bedingung für wirtschaftliche Unabhängigkeit und damit zu einem wichtigen Ziel der ESF-Förderung.

Zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit gehört aber m.E. auch unbedingt die Verwirklichung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“.

Sie wissen, dass dieser Grundsatz im bundesdeutschen Recht wohl verankert ist, dass aber die statistisch belegbare Entgeltlücke immer noch 22 Prozent beträgt.

Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit verbleibt eine „unerklärte“ Lücke von 7 Prozent. Deutschland wird dafür ein hinterer Rang im europäischen Vergleich attestiert.

Doch das Problem ist mehrdimensional:

Frauen fehlen in bestimmten Berufen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.

Sie unterbrechen und reduzieren häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt. Und schließlich sind Berufe, in den Frauen stark vertreten sind, immer noch im Durchschnitt schlechter bezahlt.

Die Überwindung der Entgeltungleichheit erfordert daher aktives Handeln aller Akteure am Arbeitsmarkt und in der Familienpolitik.

Aktuell thematisieren wir mit dem Equal Pay Day-Thema „... und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen von Frauen“ die Folgen eines nur prekären, nicht-substanziellen Wiedereinstiegs nach längerer familienbedingter Erwerbsunterbrechung in kleiner Teilzeit und vor allem in Minijobs. Diese Beschäftigungsverhältnisse gehen häufig mit niedrigen Löhnen und entsprechend niedrigen Rentenanwartschaften einher.

Unser ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ setzt genau an dieser Stelle an und fördert die Arbeitsmarktintegration von Frauen aus der sog. „Stillen Reserve“ mit erkennbarem Erfolg und zunehmend in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Wir haben vor, das Modellprogramm auch in der kommenden ESF-Förderperiode mit neuen Schwerpunkten – etwa bei der Thematik „Wiedereinstieg und Pflegebedarf“ – fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes entgegenwirken

Moderne Gleichstellungspolitik nimmt Frauen und Männer in den Blick und das beginnt, wenn wir über Erwerbsbiografien sprechen, bei der Berufswahl.

In der noch laufenden ESF-Förderperiode haben wir mit dem Girls´ Day und dem Boys´ Day zwei Leuchttürme finanziert, die junge Menschen bei der Berufswahl für **nicht-geschlechterstereotype** Berufe interessieren sollen.

Dabei stellen wir immer wieder fest:

Junge Männer sind weitaus häufiger als junge Frauen in sog. dualen Ausbildungsberufen, meist im technischen Bereich, vertreten.

Umgekehrt absolvieren junge Frauen deutlich häufiger schulische Ausbildungen, die meist im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe liegen.

(Frauenanteil im dualen Ausbildungssystem ca. 42 %, im schulischen ca. 72 % (2010))

Aus dem Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“ und auch über die Förderproblematiken bzgl. der Pflegeberufe wissen wir aber, dass schulische Ausbildungen nur in sehr begrenztem Umfang als berufliche Weiterbildung über die Arbeitsverwaltung gefördert werden kann.

(wegen der nicht möglichen Verkürzung der Umschulung im Vergleich zur Erstausbildung, der fehlenden Finanzierung des letzten Ausbildungsdrittels, und wegen des notwendigen Zulassungsverfahrens für staatliche Schulen und Umschulungsmaßnahmen nach der AZAV)

Das Ziel, das Berufswahlspektrum junger Menschen zu erweitern, darf sich aber nicht nur an junge Frauen in technisch-geprägten dualen Ausbildungsberufen richten, sondern muss auch junge Männer ansprechen, die eine sozial geprägte schulische Ausbildung absolvieren wollen.

Durch eine systematische Ausblendung des schulischen Ausbildungssystems fallen bestimmte, arbeitsmarktlich jedoch durchaus interessante Berufsfelder – Stichwort: Fachkräftemangel – aus dem Blick der ESF-Förderung.

Mit den unterschiedlichen Strukturen der einerseits schulisch und andererseits dual geregelten Ausbildungsberufe befasste sich die Agentur für Gleichstellung bereits in der Studie „Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf“, die 2011 aktualisiert wurde.

Welche Auswirkungen diese Strukturunterschiede auf die Förderung beruflicher Weiterbildung haben, wurde noch nicht untersucht.

Dies sind Hintergründe für unser geplantes ESF-Programm „Quereinsteiger – Mehr Männer in Kitas“.

Bei der Gewinnung zusätzlich benötigter Erzieherfachkräfte konnte das Potenzial von Berufswechsler/-innen bislang nicht ausreichend genutzt werden.

Eine Möglichkeit, dieses Potenzial zu nutzen, liegt in der Ausweitung und Optimierung der Kita-Tätigkeit-begleitenden Teilzeitausbildung.

Damit eröffnet sich für Männer die Möglichkeit, auch zu einem späteren Zeitpunkt ihrer Biografie eine Berufswahl ohne den im Jugendalter üblichen beschränkenden Einfluss von Geschlechterstereotypen zu treffen

Aufforderung an Sozialpartner und Unternehmen

Auch in Zielrichtung der Sozialpartner und der Unternehmen bestehen Anknüpfungspunkte und Fördermöglichkeiten für den ESF:

Sozialpartner und Unternehmen sollen ermuntert werden, gleichstellungspolitische Initiativen zu ergreifen; insbesondere um die Teilhabe von Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen zu stärken.

Familienfreundlichkeit im Unternehmen ist gut, ist aber allein noch nicht hinreichend für Chancengleichheit von Frauen und Männer in den Unternehmen:

Die Verringerung von Entgeltunterschieden, die Förderung von Fach- und Führungskarrieren **z.B. auch in familienfreundlicher Teilzeit**, sowie die aktive Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Elternzeit z.B. durch Mentoringprogramme und begleitende Qualifizierung – dies sind wichtige Herausforderungen für die Personalwirtschaft der Unternehmen.

Fazit

Meine Damen und Herren, **zusammenfassend lässt sich sagen:**

Die gleichstellungspolitischen Leitbilder und Zielvorgaben der Europäischen Union sind ein wirksamer Ansporn für die Mitgliedstaaten, Fortschritte auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu erzielen.

Die EU ist hier eine treibende Kraft. Erfolgsfaktoren sind dabei die Einbettung in mittel- bis langfristige Strategien und klare, regelmäßig überprüfbare Zielsetzungen.

Mit dem Europäischen Sozialfonds verfügt die EU auch über ein Instrument, welches – richtig eingesetzt – einen Beitrag leisten kann,

- den Beschäftigungsgrad von Frauen zu erhöhen,
- die Ursachen für die bestehende geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit zu bekämpfen
- der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes entgegen zu wirken

sowie

- Sozialpartner und Unternehmen zu ermuntern, Chancengleichheit für Männer und Frauen im Unternehmen zu fördern

In diesem Sinne erwartet Sie und uns heute eine spannende Konferenz, in der es darum geht, wie diese Leitbilder im ESF umgesetzt werden können.

Ich wünsche Ihnen für den heutigen Tag spannende Diskussionen und viel Erfolg.