

Konferenz
**"Gleichstellung der Geschlechter im ESF –
Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven"**

5. November 2013, Berlin

Grußwort von Stefanie EL MIRI, Programme Manager
GD Beschäftigung, Soziales und Integration (Europäische Kommission)

Sehr geehrter Herr Husemann, Sehr geehrte Frau Maltry,
meine sehr verehrten Damen und Herren,

Ich begrüße Sie herzlich und ich bin sehr erfreut zu sehen, dass sich zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die heutige Veranstaltung angemeldet haben. Dies zeigt, wie groß das Interesse an dem Thema Gleichstellung (der Geschlechter) allein im speziellen Politikfeld der beschäftigungspolitischen Maßnahmen des ESF ist.

Vorab möchte ich die an meiner Stelle vorgesehene Rednerin der Europäischen Kommission, Frau Manuela Geleng, entschuldigen. Als Leiterin des ESF-Grundsatzreferates für Politik und Gesetzgebung in der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration ist sie derzeit noch intensiv in die abschließenden Verhandlungen zur neuen Förderperiode eingebunden und heute leider verhindert.

Ein paar Worte zu meiner Person: Ich bin im Referat für den ESF in Deutschland, Österreich, Slowenien und Kroatien beschäftigt und betreue dort seit Mai dieses Jahres die aktuellen und zukünftigen ESF-Programme des Landes Niedersachsen. Daneben bin ich Ansprechpartnerin für das Thema Gender Mainstreaming im ESF in Deutschland, sowohl referatsintern als auch für externe Anfragen. Ich werde mich daher heute auf allgemeine Aspekte des Themas Gleichstellung der Geschlechter aus Sicht der Europäischen Kommission beschränken.

Und natürlich freue mich sehr, die Gelegenheit nutzen zu können, an der heutigen Konferenz nicht nur als Rednerin, sondern auch am Nachmittag in den Fachforen teilnehmen zu kön-

nen. Dies erlaubt es mir, einen noch tieferen Einblick in das Themenfeld und die Gleichstellungspolitik in der Praxis zu gewinnen.

Die Agentur für Gleichstellung im ESF hat in der aktuell laufenden Förderperiode wirkliche Pionierarbeit geleistet. Sie ist mittlerweile die Einrichtung in Deutschland geworden, die es versteht, den gesamten Lebenszyklus von Operationellen Programmen bzw. von Subprogrammen und Förderinstrumenten aus der Geschlechterperspektive heraus zu betrachten und daraufhin ihre Beratungs- und Vernetzungsaktivitäten aufzubauen. Angesichts der großen Anzahl aber auch der Vielschichtigkeit der ESF-Programme auf Bundesebene hat die Beratung zur Einbindung der Geschlechterperspektive in allen Stufen der Programmgestaltung enorm an Bedeutung gewonnen.

Warum ist daher die Arbeit der Agentur auch Ende 2013 immer noch von immenser Wichtigkeit? Weil die Realität dies erfordert. Obwohl zwischen den europäischen Mitgliedstaaten durchaus Unterschiede bestehen, betreffen die wesentlichen Benachteiligungen vor allem Frauen noch immer im Bereich Beschäftigung. Deutschland ist noch weit davon entfernt, Männern und Frauen ein wirtschaftlich unabhängiges Leben bieten zu können.

Ich nenne hier nur einige Schlagworte: hoher Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor. In Teilzeit. In atypischen Arbeitsverträgen. Aber: geringer Anteil in Führungspositionen. Niedrigere Beschäftigungsquote, vor allem von älteren Frauen, von Frauen mit Behinderungen, von Migrantinnen, von Alleinerziehenden. Geringer Anteil von Frauen in Selbständigkeit. Höheres Armutsrisiko. Und all diese Faktoren führen nicht nur zu einem signifikanten Gehaltsgefälle, einem *Gender Pay Gap*, sondern infolge der geringeren Rentenbeiträge auch zu einem *Gender Pension Gap*. Frauen sind meist in Berufen beschäftigt, die schlechter bezahlt sind und weniger geschätzt werden. Daneben übernehmen Frauen immer noch den Großteil der familiären Verpflichtungen wie Kindererziehung oder häusliche Pflege von Angehörigen.

Dies ist die Realität. Und dieser Realität müssen wir uns stellen! Auch die Europäische Kommission!

Ich möchte nachfolgend kurz die zentralen europäischen Leitlinien skizzieren, die die Basis für die Implementierung des Gender Mainstreaming-Prozesses im ESF darstellen. Sie sind der Ausgangspunkt für alle Akteure, die konkret an der Planung, Implementierung, Begleitung und Evaluierung von ESF-Programmen und Projekten beteiligt sind.

Der Grundstein ist in den Artikeln 2 und 3 des EU-Vertrags und dem Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) gelegt. Dort ist der Gedanke der Gleichheit bzw. der Gleichstellung von Frauen und Männern fest verankert. Auch in die Charta der Grundrechte der EU wurde in Artikel 23 aufgenommen, dass, ich zitiere: "Die Gleichheit von Frauen und Männern (...) in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit, und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen (ist)."

Im September 2010 hat die Kommission die "Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015" angenommen. Mit der Strategie möchte sich die Kommission auf fünf Aktionsschwerpunkte konzentrieren, die sich aus dem Gleichheitsgedanken der Verträge ergeben. Es handelt sich hierbei um (1) Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, (2) Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, (3) Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, (4) Schutz der Würde und Unversehrtheit – der Gewalt aufgrund des Geschlechts ein Ende setzen sowie (5) Gleichstellung in der Außenpolitik. Davon sind die ersten drei für den ESF und die Erreichung der EU 2020 - Ziele von größter Bedeutung. Daneben beinhaltet die Strategie weitere Anforderungen horizontaler Art wie etwa die Förderung diskriminierungsfreier Geschlechterrollen in allen Lebensbereichen, die Überwachung, Durchsetzung, Evaluierung und Aktualisierung eines wirksamen Rechtsrahmens sowie der Ausbau der Zusammenarbeit mit den verschiedenen, im Bereich der Gleichstellung aktiven Institutionen und Akteuren.

Im weiteren Verlauf hat dann der Rat der Europäischen Union im März 2011 den „Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“ angenommen, mit dem der Pakt aus dem Jahr 2006 angepasst und verbessert wurde. Hier geht es ähnlich der Strategie der Europäischen Kommission darum, dass eine wirkliche Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird, zum Beispiel dadurch, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in Beschäftigung und Sozialschutz abgebaut werden, dass Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf und

Privatleben in allen Lebensphasen besser vereinbaren zu können, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt, und dass alle Formen der Gewalt gegen Frauen bekämpft werden. Der Rat nimmt hierbei explizit die Mitgliedstaaten in die Verantwortung und fordert mit Nachdruck, dass sie Maßnahmen ergreifen, mit Hilfe derer die vorgenannten Hauptziele erreicht werden können.

Ich nenne zur Veranschaulichung nur einige der geforderten Maßnahmen: Zum Thema Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede gehören gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sowie eine bessere Teilhabe von Frauen an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehören angemessene, bezahlbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen, und dazu gehören auch flexible Arbeitszeitregelungen.

Diese Aufzählung ließe sich beliebig weiterführen, doch Sie sehen, in wie vielen Bereichen immer noch Aufholbedarf besteht, um die in den Verträgen zugesicherte Gleichheit von Frauen und Männern eines Tages einigermaßen erreichen zu können.

In diesem Sinne muss auch die „Europa 2020 - Strategie“, die „Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ der Kommission genannt werden. Hier gilt insbesondere das Ziel, auf das sich die Mitgliedstaaten verabredet haben, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen bis 2020 auf mindestens 75 % anzuheben. Dies kann realistischerweise nur gelingen, wenn vor allem die Frauen und auch ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stärker einbezogen werden. Deutschland hat sich auch dazu eindeutig bekannt, und zwar dadurch, dass im Rahmen der nationalen Europa-2020-Ziele zwei Unterziele formuliert wurden, die sich auf die Beschäftigungsquoten von Frauen und Älteren beziehen.

Aus europäischer Sicht sind in diesen Leit- und Arbeitsdokumenten, d.h. in der Strategie der Kommission, im Pakt des Rates und letztendlich auch in der Europa 2020-Strategie, die Ansprüche an eine echte Gleichstellung der Geschlechter in komprimierter Form zusammenfasst. Sie richten sich an Sie, die Akteure in den Mitgliedstaaten, in den Bundesländern und in den Regionen. Sie bilden die Grundlage dafür, dass in jeder Phase der Erstellung eines

Operationellen Programms, von Sub-Programmen und auch einzelnen Projekten der Gleichstellungsaspekt berücksichtigt wird. Das heißt, Sie hinterfragen und gehen sicher, dass Sie auf jeder dieser Stufen die Brille der Geschlechtergerechtigkeit aufgesetzt haben.

Nach diesem kleinen Exkurs in die europäischen Leitlinien möchte ich natürlich auch einen kurzen Ausblick geben, wie das Prinzip des Gender Mainstreaming im ESF ab 2014 behandelt wird. Die Vorbereitungen zur neuen Förderperiode sind in vollem Gange. Daher ist es mehr als angebracht, die geplanten Neuerungen im Vergleich zur laufenden Förderperiode zu betrachten.

Zuerst einmal wird auf die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit und auch der Nichtdiskriminierung an vielen verschiedenen Stellen des Entwurfs der Allgemeinen Strukturfondsverordnung für die Förderperiode 2014-2020 hingewiesen. Artikel 7 der Allgemeinen Strukturfondsverordnung bildet die rechtliche Grundlage für die Durchsetzung des Gleichheitsgedankens. Ich zitiere: „Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme gefördert werden (...).“ Auf diesen Artikel wird in der gesamten Verordnung mehrmals verwiesen. Die aktuelle Verordnung Nr. 1083/2006 verweist lediglich in zwei Artikeln, nämlich Artikel 16 und Artikel 66, Absatz 2, auf die Grundsätze der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung.

Weiterhin gibt es mit der neuen Förderperiode eine allgemeine Ex-ante-Konditionalität zur Geschlechtergleichstellung, die der Mitgliedstaat vor Einreichung des Operationellen Programmes erfüllt haben und dies auch belegen muss.

Das Erfordernis an die Verwaltungsbehörden, alle Daten zu Teilnehmenden und Ergebnissen nach Geschlechtern getrennt zu führen, gilt nicht mehr für alle Strukturfonds. Der ESF macht hier jedoch eine Ausnahme. In Artikel 114, Abs. 2e des Entwurfes der Allgemeinen Strukturfondsverordnung und dem Anhang I des ESF-Verordnungs-Entwurfes wird explizit gefordert, dass, ich zitiere, „(die Verwaltungsbehörde) in Bezug auf die Programmverwaltung des operationellen Programms (...)sicherstellen (muss), dass (...) die Daten zu den Indikatoren

nach Geschlecht aufgegliedert werden, falls dies gemäß Anhang I der ESF-Verordnung erforderlich ist.“

Außerdem sind die Mitgliedstaaten gehalten, eine Doppelstrategie zu verfolgen: das Gleichstellungsprinzip soll nicht nur durch Mainstreaming in allen Programmen durchgesetzt werden, sondern es müssen auch spezifisch ausgerichtete Maßnahmen für jedes OP erarbeitet werden.

Für die Mitgliedstaaten gilt die Verpflichtung gemäß Art. 5 des Entwurfs der Allgemeinen Strukturfondsverordnung, „für die Partnerschaftvereinbarung und für jedes Programm (...) eine Partnerschaft mit folgenden Partnern (zu organisieren) (...)“, unter anderem mit „Stellen für die Förderung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung.“ Hier müssen die Mitgliedstaaten diese Stellen nicht nur bei der „Vorbereitung der Partnerschaftvereinbarung“ mit einbeziehen, sondern auch in „die Vorbereitung, die Umsetzung, das Monitoring und die Evaluierung“ der einzelnen Programme. Sie nehmen ebenfalls an den Monitoringausschüssen, wie die Begleitausschüsse bald genannt werden, teil.

Die Kommission prüft zudem alle einzelnen Operationellen Programme daraufhin ab, ob sie eine Beschreibung enthalten, wie der Mitgliedstaat in der ESF-Programmierung das Prinzip von Gleichstellung von Frauen und Männern einbezieht.

Zuletzt kommt dem Monitoringausschuss eine wichtige Rolle auf Mitgliedstaatsebene zu: Nach Art. 100 des Entwurfes der Allgemeinen Strukturfondsverordnung prüft er insbesondere „die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (...)“

Nicht selten ist dieses Ziel für die Projektträger und die Endbegünstigten eher von untergeordneter Bedeutung, vor allem, wenn ein Programm oder Projekt nicht explizit das Thema der Geschlechtergerechtigkeit zum Inhalt hat. Umso wichtiger ist hier eine kompetente Beratung durch Genderexperten, die um die Hindernisse wissen, die es zu überwinden gilt.

Wenn auch schon viel erreicht wurde, dank dem Einsatz der Mitgliedstaaten, der europäischen Institutionen und hier in Deutschland der Agentur für Gleichstellung, um das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit und -gleichstellung auch im ESF zu verwirklichen, so gibt es noch eine Menge zu tun.

Ich komme anschließend noch einmal auf meine Eingangsworte zurück, nämlich die Arbeit der Agentur für Gleichstellung im ESF in Deutschland. Ich hätte mir gewünscht, dass die Agentur weiterhin erster Ansprechpartner für die Fondsverwaltungen und die Träger in Sachen Gleichstellung bleibt. Auch in der neuen Förderperiode! Als Mitarbeiterin der Europäischen Kommission bin ich nicht Expertin für Gender Mainstreaming im ESF in Deutschland. Das sind definitiv die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur. Daher bin sehr gespannt darauf, welche Bilanz die Agentur ziehen wird und welche Rückmeldungen und Diskussionen wir heute Nachmittag im Rahmen der Fachforen haben werden.

Ich wünsche uns allen interessante und aufschlussreiche Gespräche und einen regen Austausch. Wie schon erwähnt, bin ich heute während der gesamten Konferenz anwesend und stehe Ihnen für Gespräche und Rückfragen gern zur Verfügung.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!