

Coaching Begleitprojekt

Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg



proInnovation GmbH

ESF 2007 – 2013

Wie alles mit allem zusammenhängt

Übersicht über die gleichstellungspolitischen Ziele
in der neuen Förderperiode

HANDREICHUNG 1
Juni 2007

ESF

2007 - 2013

Wie alles mit allem zusammenhängt

Übersicht über die gleichstellungspolitischen Ziele in der neuen Förderperiode

HANDREICHUNG

Juni 2007

Warum diese Handreichung?	3
Wie alles zusammenhängt	6
Wie stellen sich die gleichstellungspolitischen Ziele in den Dokumenten dar?	9
Sammlung ausgewählter Dokumente (Textauszüge)	13
Verzeichnis der Quellen und Links	25

IMPRESSUM

Herausgeberin

proInnovation GmbH
Liebknechtstraße 33
70565 Stuttgart (Vaihingen)
www.gem-esf-bw.de

Autorin

Dr. Anne Rösgen
unter Mitarbeit von Ute Wanzek

Redaktionelle Bearbeitung

Karin Köhlwetter

Gestaltung

Andreas Mischke, amides

Stand

Juni 2007

Warum diese Handreichung?

Man hört immer wieder die Klage, dass es so kompliziert sei, sich in all den EU Verordnungen, Mitteilungen und Strategien und in den dazugehörigen Dokumenten zurechtzufinden. Da es in der Tat nicht ganz einfach ist, die komplexen Zusammenhänge zu erfassen und zu verstehen, durch die das Alltagsgeschäft und die Politik der EU bestimmt werden, ist vielen AkteurInnen des ESF in BW (und anderswo) der **politische Rahmen, in den Projektförderungen eingebunden sind**, nicht wirklich transparent. Dies birgt das Risiko, dass die Chancen nicht gesehen und nicht genutzt werden, die der ESF hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellungspolitik bietet. Außerdem führt die unvollständige oder fehlende Wahrnehmung der Zusammenhänge zwischen dem ESF und den verschiedenen Politikfeldern häufig dazu,

- dass der **ESF** lediglich als Ko-Finanzierungsinstrument gesehen wird, mit dem Projekte für benachteiligte Gruppen gefördert werden können
- dass die Wechselbeziehung zwischen dem ESF und der europäischen Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu wenig Beachtung findet
- dass die länderspezifischen und regionalen Umsetzungen der komplexen EU Politik ohne Gleichstellungswirkung bleiben oder
- dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten sogar „zementiert“ werden, anstatt sie (entsprechend EU-politischem Konsens) aufzuheben.

Damit Missverständnisse und Fehlinterpretationen vermieden werden, muss der **Zusammenhang der Gleichstellungspolitik mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie und den übrigen Politikfeldern** aufmerksamer wahrgenommen werden. Dies gilt besonders zu Beginn der neuen Förderperiode 2007-2013, **und damit auch in BW**, da doch wesentliche Veränderungen zu beachten sind. Das Lissabon-Programm wurde angepasst, es gelten neue Leitlinien und neue Verordnungen sowie eine neue Programm-Abfolge. Ein gemeinsames Planungsdokument für Deutschland gibt es, im Unterschied zur letzten Förderperiode, nicht mehr. Stattdessen werden jeweils eigenständige Dokumente des Bundes und der Länder entwickelt und somit gibt es **in BW nun zum ersten Mal ein eigenes „Operationelles Programm“**.

Ziel dieser Handreichung ist es daher, zu zeigen

- dass der Gleichstellung von Frauen und Männern in der nächsten Förderperiode ein erhöhter Stellenwert zukommt,
- dass es dafür sowohl wirtschafts- und beschäftigungspolitische als auch sozialpolitische Ursachen und Begründungen gibt,
- dass und auf welche Weise diese Begründungen miteinander verbunden sind,
- wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Politikfeldern verankert ist und
- welche Stellung (oder Rolle) der Europäische Sozialfonds in diesem Bedingungsgefüge einnimmt.

AdressatInnen dieser Handreichung sind alle AkteurInnen im ESF. Schließlich sind sie auf allen Ebenen gefordert, sich bei der Konzeption, Planung und Durchführung von Projekten (und seien sie auch noch so klein) immer wieder mit den sich rasch entwickelnden gesellschaftlichen Veränderungen zu befassen. Sie müssen dabei die unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern beachten, die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Auswirkungen der Veränderungen wahrnehmen und in ihre Projektplanungen einbeziehen sowie nach Wegen zu suchen, um den **Wandel der Geschlechterverhältnisse im Sinne gleichstellungspolitischer Ziele** zu fördern. Diese Anforderungen gelten jedoch nicht nur für diejenigen, die auf der Projektebene für die Konzeption und Umsetzung verantwortlich sind. Auch die AkteurInnen, die in Ministerien, in der Fondsverwaltung, in Fachreferaten oder in ESF-Arbeitskreisen aktiv sind, müssen sich mit diesen Aspekten auseinandersetzen, ebenso wie jene, zu deren Aufgaben die Projekt-Beratung oder die Projekt-Bewilligung gehören.

Gleichstellungspolitisch engagierten AkteurInnen, die sich mit Gender Mainstreaming (GeM) bereits auskennen, bietet diese Handreichung eine aktuelle und fundierte Argumentationsbasis und damit Rückhalt für weitere Projekte.

Akteurinnen und Akteure, denen die Konzepte der Gleichstellungspolitik bislang nur wenig vertraut sind, finden aktuelle Informationen und Einschätzungen, die ihnen eventuell eine neue Sicht auf politische Arbeitsbereiche ermöglichen, in denen ein Engagement lohnt.

Andersdenkende und Skeptiker/-innen werden erkennen und auch akzeptieren müssen, dass die Vorgaben der EU **verbindlich** sind und die Inanspruchnahme von Fördermitteln aus dem ESF verpflichtend an die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele gekoppelt ist.

Schwerpunkt dieser Handreichung ist eine **Sammlung ausgewählter Dokumente** der EU Politik, deren Inhalte den Rahmen für die neue Förderperiode im ESF bilden. Die Zusammenstellung der (im Original-Wortlaut zitierten) Textauszüge soll zeigen, welche gleichstellungspolitischen Vorgaben wo und mit welcher Verbindlichkeit in EU-Dokumenten festgeschrieben sind und darüber hinaus belegen, dass in **allen** aktuellen wirtschafts-, sozial- und beschäftigungspolitischen Strategien und Übereinkünften der EU immer auch wesentliche Aussagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert werden.

Der einführenden Text „**Wie alles zusammenhängt...**“ soll als eine Art „Bedienungsanleitung“ verstanden werden und dabei hilfreich sein, die politischen Querverbindungen zu erkennen und die Bedeutung der Geschlechterdimension für alle Politikfelder wahrzunehmen.

Das **Verzeichnis der Quellen und Links** erleichtert den schnellen Zugriff auf die vollständigen Dokumente.

Wie alles zusammenhängt

Die Inhalte der Dokumente, die für die neue Förderperiode im ESF relevant sind, zeigen sehr deutlich, dass sich tatsächlich überall wesentliche Aussagen zur Gleichstellung der Geschlechter finden – umfassender und klarer, als dies bereits in der letzten Förderperiode der Fall war. Ebenso klar zeigen sich auch die Ursachen für diese Deutlichkeit. Gleichstellungsfragen werden nicht isoliert betrachtet, sondern erscheinen in der Verzahnung von wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Ansätzen. Auch wenn die Zusammenhänge an dieser Stelle nur schlaglichtartig dargestellt werden können, versuchen wir eine Annäherung und nehmen dazu verschiedene Perspektiven ein.

Zunächst betrachten wird die gleichstellungspolitischen Anforderungen aus der **Perspektive der Wirtschaftspolitik** und sehen die wirtschaftlichen Herausforderungen so, wie sie seit einiger Zeit die EU definiert:

Der internationale Wettbewerbsdruck verstärkt sich und parallel dazu wirken sich vor allem demografische Veränderungen immer stärker aus. Beides zwingt dazu, Strukturreformen einzuleiten. Dabei geht es darum, ein (nachhaltiges) Wachstum zu fördern, welches jedoch nur durch die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und die Verfügbarkeit von mehr und besseren Arbeitsplätzen erreicht werden kann. Ausgehend von diesen Fakten ergibt sich die logische Folgerung, dass man sich die Verschwendung von Potenzialen nicht (mehr) leisten kann und definiert die **Erhöhung der Erwerbsquote als ein vorrangiges Ziel**. Beschäftigungspotentiale sollen freigesetzt, bestehende Qualifikationen in vollem Umfang genutzt oder durch Qualifizierungsmaßnahmen verbessert werden.

Fragt man nun, was einer solchen Entwicklung entgegen stehen könnte, kommen die Geschlechterverhältnisse in den Fokus. Es zeigt sich, dass in Europa die Potenziale vor allem in der weiteren Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und von Älteren liegen, wobei auch ein großer Teil der Letztgenannten weiblichen Geschlechts ist. Als Hindernisse für die Steigerung der Erwerbsquote in diesen Bevölkerungsgruppen werden weit überwiegend fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie für andere abhängige Angehörige identifiziert. Darüber hinaus werden aber auch die traditionellen Geschlechterrollen und –stereotype als hinderlich erkannt. Dass diese nicht nur einer Erhöhung der Erwerbsquote entgegenstehen, macht die Beschäftigung mit den Problemen des demographischen Wandels deutlich. Genau die gleichen Hindernisse werden nämlich auch in diesem Zusammenhang gesehen. Wie stark die hier skizzierten Fragen mit gleichstellungspolitischen Aspekten in Verbindung stehen, zeigt die Aussage von **EU-Kommissar Spidla**:

Würden wir nun von den Frauen verlangen mehr Kinder zu bekommen, mehr und länger erwerbstätig zu sein und sich um die wachsende Zahl älterer Menschen zu kümmern, so wäre das weder realisierbar, noch gerecht. Also sind eine neue Politik und ein Mentalitätswandel nötig, um unsere demografischen Herausforderungen zu

bewältigen. Ich bin überzeugt, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen im Zentrum der Antworten steht.

Gleichstellung aus der Perspektive der Wirtschaftspolitik zu betrachten zeigt auch,

- *dass geschlechtsspezifische Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz abzubauen sind, um damit einen Beitrag zur umfassenden Nutzung des Leistungspotenzials der europäischen Erwerbsbevölkerung zu leisten*
- *ein Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderung durch die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben für Frauen und Männer zu leisten ist.*

► Dokument A

Nehmen wir nun die **Perspektive der Gleichstellungspolitik** ein. Aus dieser anderen (umgekehrten) Blickrichtung wird die **Bedeutung der Beschäftigungspolitik** deutlich. Wirtschaftliche Unabhängigkeit und damit die Möglichkeit zur eigenständigen Existenzsicherung ist seit vielen Jahren deren herausragendes Ziel – und zwar auch für Frauen! Dieses Ziel wurde schon immer - und in den letzten Jahren verstärkt - verbunden mit der Forderung nach Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Außerdem sollen staatliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die oben ange deutete *Vereinbarkeit* von Familie und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Allerdings werden in den entsprechenden Formulierungen beschäftigungspolitischer Dokumente erst seit jüngster Zeit auch Männer erwähnt. Während also in der Beschäftigungspolitik erst seit kurzem gegen traditionelle Geschlechterrollen und für einen Mentalitätswandel und einen neuen Geschlechtervertrag gerungen wird, geschieht dies in der Gleichstellungspolitik bereits seit langem.

Darüber, wie lange dieses Phänomen der deckungsgleichen Interessen von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Gleichstellungspolitik andauernd wird, lassen sich nur Vermutungen anstellen. Klar ist jedoch, dass es zurzeit über weite Strecken gleichgerichtete Interessen zwischen den Politikfeldern gibt. Dies wohl vorrangig deshalb, weil sich die aktuellen wirtschaftspolitischen Ziele oder Notwendigkeiten unter Beibehaltung der industriegesellschaftlichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nicht erreichen lassen. Auf diese Weise treffen sich die beschäftigungspolitischen Ziele also mit den grundlegenden und seit vielen Jahren vorgetragenen gleichstellungspolitischen Forderungen!

Nun soll keineswegs behauptet werden, dass die EU Politik hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern ausschließlich wirtschaftspolitisch motiviert sei. Man kann vielmehr davon ausgehen, dass der Stellenwert, den die Geschlechtergerechtigkeit auf EU Ebene einnimmt deutlich über jenen auf der nationalen Ebene hinausgeht und zu den Grundprinzipien ihrer Politik gehört.

Dokument A ◀ So ist auch der erste Grundsatz im **Europäischen Pakt für die Gleichstellung** die Anerkennung der Tatsache, dass *„ein Beitrag zu leisten ist, um die Bestrebungen der EU in Bezug auf die im Vertrag verankerte Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen“*.

Folgt man weiterhin dem oben geschilderten Perspektivwechsel, so wird deutlich, dass keine aktuelle gesellschaftspolitische Forderung ohne eine Geschlechterdimension ist. Daraus ergibt sich logisch, die Notwendigkeit der *durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes* (Gender Mainstreaming). Aus der noch immer bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheit am Arbeitsmarkt folgt auch, dass ergänzend so genannte *gezielte Maßnahmen* durchzuführen sind und zwar überwiegend für Frauen, weil sie als Geschlechtergruppe noch immer die größten Benachteiligungen erfahren.

Wie stellen sich die gleichstellungspolitischen Ziele in den Dokumenten dar?

Wie sehr die aktuellen gleichstellungspolitischen Ziele in der neuen Förderphase die Planung und Durchführung von ESF-geförderten Projekten bestimmen muss(t)en, zeigt sich in sehr konkreten Aussagen, in jedem der vorliegenden Dokumente.

Betrachten wir zunächst den Textauszug zur **Europäischen Beschäftigungsstrategie**. Dieser bezieht sich konkret auf die erneuerte **Lissabon Strategie** (sozusagen die wirtschaftspolitische Agenda der EU). Die Gleichstellung der Geschlechter wird als eine der Prioritäten der Strategie eingestuft. Im Text finden sich differenzierte Beschreibungen zu Voraussetzungen, die für die Umsetzung der strategischen Vorgaben von Lissabon geschaffen werden müssen. So zum Beispiel die folgende, grundlegende Aussage:

► Dokument B

Die weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen ist eine entscheidende Voraussetzung für die Verwirklichung der Lissabonner Beschäftigungsziele (...).

Dies wird aufgegriffen z.B. in den **Beschäftigungspolitischen Leitlinien** in der Erläuterung zur Leitlinie 17, in der eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70% gefordert wird *und eine Mindestquote von 60 % für die Frauenbeschäftigung*. Die Leitlinie 18 verstärkt diese Aussage in qualitativer Hinsicht weiter, indem dort ausdrücklich darauf verwiesen wird, dass diese Ziele nur zu erreichen sind, wenn (...) *zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen* bereitgestellt werden. Verstärkt wird diese Aussage zusätzlich durch die Forderung, *dass entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt* ergriffen werden müssen.

► Dokument C

In der **Verordnung zum Europäischen Sozialfonds** werden die o.g. Ziele und Voraussetzungen gleichfalls formuliert. Darüber hinaus werden aber auch explizit Forderungen zur gleichstellungspolitischen Doppel-Strategie beschrieben: *Gender Mainstreaming* als umfassender Ansatz aber auch verknüpft mit (...) *gezielten Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung* (...).

► Dokument D

Der ESF sollte also nicht (miss-)verstanden werden. Er ist mehr als ein Instrument, das lediglich die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie fördern soll. **Es gehört vielmehr explizit zu den Aufgaben des ESF, die Prioritäten und Ziele zu unterstützen, die sich die europäische Gemeinschaft in Bezug auf die Gleichstellung gesetzt hat** (siehe Dokument D, Art.2 (2)).

Nun stellt sich für uns die Frage, welche Prioritäten und Ziele hier gemeint und in welchen Dokumenten sie näher beschrieben sind. Dazu wechseln wir erneut die Perspektive.

Dokument E ◀ Die gleichstellungspolitischen Ziele der EU sind derzeit in einem „**Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen 2006 – 2010**“ zusammen gefasst, in dem *sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen zur Gleichstellung* festgelegt werden:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen
- Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen
- Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik.

Die Beschäftigungsziele der Lissabon – Strategie werden wieder aufgegriffen und an mehreren Stellen wird konkret auf den ESF verwiesen, dem somit eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Gleichstellungspolitik zugewiesen wird.

Dokument F ◀ Aus der sozial- und wirtschaftspolitischen Perspektive wird das Thema Gleichstellung im **Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern** angegangen. Zielvorstellungen und Aktionsvorschläge der europäischen Sozialpartner zur Umsetzung der Lissabon-Strategie werden dort zusammengefasst. Es wird betont, *dass die Ursachen für die Ungleichheiten auf den Arbeitsmärkten komplex und untereinander verbunden sind (...) und dass integrierte Strategien nötig sind, um Geschlechtergleichstellung zu fördern*. Da in der nächsten Förderperiode die Kooperation mit den Sozialpartnern auf allen Ebenen verstärkt werden soll und auch Lissabon Strategie/Beschäftigungspolitik und der ESF näher zusammenrücken, können sich Projekte zum Aktionsrahmen der Sozialpartner mit der ESF Förderung gut ergänzen.

Enge Bezüge zur Beschäftigungspolitik werden auch im **Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern**¹ hergestellt. Gefordert wird aus beschäftigungspolitischer Sicht zum Beispiel die *volle Ausschöpfung des Potenzials der Gleichstellungspolitik als Beitrag zur Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung*.

► Dokument G

Umgekehrt, also wieder aus gleichstellungspolitischer Sicht wird aber auch betont *Die Strategie für Wachstum und Beschäftigung bedarf im Bereich der Geschlechtergleichstellung der vollen Unterstützung der Strukturfonds. Insbesondere sollte für eine effektive Einbeziehung der Gender-Perspektive in die einzelstaatlich strategischen Rahmenpläne und Programmplanungsdokumente sowie für eine ausreichende Finanzierung spezifischer Maßnahmen im Bereich Geschlechtergleichstellung gesorgt werden*. Im Fazit wird noch einmal darauf hingewiesen, dass dies auch für alle Phasen der Planung, Durchführung und Bewertung der einzelstaatlichen **Strategischen Rahmenpläne** und **Operationellen Programme** gilt.

Bis hierher haben wir uns ausschließlich auf der EU Ebene bewegt – wie stellt sich nun die Verbindung zur nationalen Ebene und zu BW her?

Zur Umsetzung des Lissabon – Programms haben sich alle Mitgliedsstaaten zur Erarbeitung eines sogenannten **Nationalen Reformplans**² verpflichtet. Dessen Vorgaben sowie diejenigen aus den Beschäftigungspolitischen Leitlinien, den Strukturfondsverordnungen etc. gehen ein in einen sogenannten **Nationalen Strategischen Rahmenplan (NSRP)**. Dieser wiederum ist die Basis für die Erarbeitung der **Operationellen Programme (OP)**, die Deutschland auf Bundes- und Landesebene formuliert werden. Durch dieses Verfahren soll gewährleistet werden, dass die gemeinsamen europäischen Übereinkünfte auf der nationalen und regionalen Ebene ankommen. Darüber hinaus soll es den Mitgliedstaaten ermöglicht werden, ihre nationalen und regionalen Besonderheiten angemessen in die Umsetzung der Strategie einzubringen.

► Dokument H

Im jetzt vorliegenden **NSRP** könnten einige Punkte zur Gleichstellungspolitik eindeutiger formuliert sein (so werden u.a. die Begriffe „Chancengleichheit“ und „Gleichstellung“ fälschlicherweise synonym verwendet und auch das Ziel der Lohngleichheit wird nicht transportiert). Gleichwohl aber werden die wesentlichen gleichstellungspolitischen Zusammenhänge erfasst und die gleichstellungspolitische Doppelstrategie wird übernommen.

¹ Der aktuelle Bericht zum Jahr 2006 ist zurzeit noch nicht verfügbar. Er wird - in Vorbereitung des Frühjahrsgipfels – in Kürze erwartet.

² Dieses Dokument wurde noch nicht aufgenommen, eine Kommentierung erfolgt ggf. in der Endfassung des Handbuchs.

Textauszüge zum **Operationellen Programm für den ESF in BW** fehlen derzeit noch in unserer Dokumentensammlung. Wir haben diese bewusst nicht aufgenommen, da das OP vom Kabinett erst kürzlich beschlossen wurde und die Zustimmung der EU Kommission noch aussteht.

Die vorliegenden Entwürfe des **Operationellen Programms BW** beinhalten eine weitgehend geschlechterdifferenzierende Analyse des baden-württembergischen Arbeitsmarktes und formulieren eindeutig die Verpflichtung, die sich das Land zur Umsetzung von *Gender-Mainstreaming* auferlegt hat. Die gleichstellungspolitischen Ziele auf nationaler und EU Ebene werden reflektiert und die weitere Operationalisierung, die Übersetzung in Indikatoren ist der externen Evaluation als Aufgabe vorgegeben.

Den AkteurInnen des ESF in BW wird damit eine gute programmatische Grundlage für eine gleichstellungsorientierte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zur Verfügung stehen. Allerdings muss diese noch in regionalen Schwerpunktsetzungen bzw. Förderprogrammen und Richtlinien ihren Niederschlag finden.

Die folgende **Sammlung ausgewählter Dokumente** erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie beinhaltet solche Dokumente, die nach unserer Einschätzung besonders relevant sind, weil sich aus ihnen einerseits der Grad der Verbindlichkeit EU-politischer Übereinkünfte ablesen lässt und andererseits der Zusammenhang gleichstellungs- und wirtschaftspolitischer Bestrebungen besonders deutlich wird.

Sammlung ausgewählter Dokumente (Textauszüge)

Die hier verwendete Reihenfolge stellt **keine** Rangfolge dar!
Die vollständigen Quellenangaben finden Sie im „Verzeichnis der Quellen und Links“ im Anschluß an diesen Abschnitt.

► A

EUROPÄISCHER PAKT FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

In Anbetracht der Tatsache, dass die Kommission einen „Gleichstellungsfahrplan“ vorgelegt hat sowie in der Erwägung, dass

- ein Beitrag zu leisten ist, um die Bestrebungen der EU in Bezug auf die im Vertrag verankerte Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen,
- geschlechtsspezifische Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz abzubauen sind, um damit einen Beitrag zur umfassenden Nutzung des Leistungspotenzials der europäischen Erwerbsbevölkerung zu leisten,
- ein Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen durch die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben für Frauen und Männer zu leisten ist,

hat der Europäische Rat einen Europäischen Pakt angenommen, mit dem Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten und der Union in folgenden Bereichen unterstützt werden sollen:

- Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotypen auf dem Arbeitsmarkt
- Förderung der Beschäftigung von Frauen aller Altersklassen und Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich der Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung;
- gleiches Entgelt für gleiche Arbeit;
- Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotypen, insbesondere in Bezug auf die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt und das Bildungswesen;
- Überlegungen, wie Sozialsysteme stärker auf die Erwerbstätigkeit von Frauen ausgerichtet werden können;
- Förderung der Teilhabe von Frauen an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen und des Unternehmergeistes von Frauen;
- Aufforderung an die Sozialpartner und Unternehmen, Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu ergreifen und Pläne für die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu unterstützen;
- Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in alle öffentlichen Aktivitäten.
- Maßnahmen zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben für alle
- Erfüllung der Zielvorgaben des Europäischen Rates (Barcelona, März 2002) in Bezug auf die Bereitstellung von Einrichtungen für die Kinderbetreuung;

- Verbesserungen in Bezug auf die Bereitstellung von Einrichtungen für die Betreuung pflegebedürftiger Personen;
- Förderung des Elternurlaubs für Frauen und Männer.

Maßnahmen für eine bessere Politikgestaltung durch eine durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und eine genauere Beobachtung

- Gewährleistung, dass die Auswirkungen der Geschlechtergleichstellung in den Folgenabschätzungen für neue EU-Politiken berücksichtigt werden;
- Weiterentwicklung von nach Geschlechtszugehörigkeit aufgeschlüsselten Statistiken und Indikatoren;
- umfassende Nutzung der Möglichkeiten, die sich durch die Errichtung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen bieten.

Der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter sollte wie auch der Jahresbericht zur Gleichstellung von Frau und Mann in die bestehenden Mechanismen zur Verfolgung der Partnerschaft für Beschäftigung und Wachstum einbezogen werden, wobei auch dem Europäischen Pakt für die Jugend Rechnung zu tragen ist; die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten sollte bei Maßnahmen im Rahmen der Strategie angestrebt werden. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, in ihren Berichten über die Durchführung ihrer nationalen Reformprogramme (NRP) für Beschäftigung und Wachstum auch auf die Perspektive der Geschlechtergleichstellung insbesondere in Bezug auf Leitlinie 18 einzugehen. Die Kommission und der Rat werden ersucht, dies in ihrem jährlichen Fortschrittsbericht über die Partnerschaft für Beschäftigung und Wachstum ebenfalls zu tun.

► B

Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)

(...) 2.2 Konzentration auf Prioritäten

(...) 2.2.9 Gleichstellung der Geschlechter

Die weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen ist eine entscheidende Voraussetzung für die Verwirklichung der Lissabonner Beschäftigungsziele, wobei es insbesondere darauf ankommt, ältere Frauen zum längeren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt zu ermutigen und Müttern mit kleinen Kindern die Erwerbsbeteiligung zu erleichtern.

Eine Stärkung des *Gender Mainstreaming* in anderen Politikbereichen erscheint notwendig, z.B. in Form eines umfassenderen Ansatzes, der die systematische Prüfung neuer Strategievorschläge auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin ebenso beinhaltet wie die Entwicklung von institutionellen Mechanismen und Überwachungssystemen sowie die verstärkte Aufklärung und Sensibilisierung.

Um das Beschäftigungswachstum und die Qualität der Arbeitsplätze zu steigern, sollte die Beschäftigungspolitik die *strukturellen Ungleichheiten* auf dem Arbeitsmarkt ins Visier nehmen. Dazu zählen z.B. die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigten- und Arbeitslosenquoten und bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die geschlechtsspezifische Differenzierung in Sektoren und Berufen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Notwendigkeit der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Unterrepräsentation von Frauen in Schlüsselbereichen der künftigen wissensbasierten Gesellschaft, nämlich im Hochschulwesen und in der Forschung, muss erheblich abgebaut werden.

Zudem ist es wichtig, *günstigere Bedingungen* für den (Wieder-) Eintritt von Frauen und

Männern ins Erwerbsleben und ihren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie die Bereitstellung ausreichender, gut zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungsleistungen für Kinder und andere betreuungsbedürftige Angehörige; die gleichberechtigte Aufteilung von Betreuungspflichten und häuslichen Pflichten und die Förderung der Inanspruchnahme von Elternurlaub und anderen Freistellungsregelungen durch Männer (u.a. durch ausreichende finanzielle Beihilfen); und die Schaffung von flexiblen Arbeitszeitregelungen für Frauen wie auch für Männer.

In dieser Hinsicht ist das Barcelona-Ziel zur Bereitstellung von *Kinderbetreuungseinrichtungen* von besonderer Bedeutung¹.

¹ Die Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Barcelona setzen das Ziel, „bis 2010 Kinderbetreuung für wenigstens 90% aller Kinder im Alter zwischen 3 Jahren und Schulpflichtigkeit und wenigstens 33% für Kinder unterhalb von 3 Jahren bereitzustellen.“

► C

Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien (2005-2008)

(Integrierte Leitlinien 17-24) *Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005*

Die Mitgliedstaaten gestalten ihre Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (...)

Entscheidend für den Fortschritt sind auch die Faktoren Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung. Das Gender-Mainstreaming und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sollten bei allen Maßnahmen berücksichtigt werden. (...)

Leitlinie 17: *Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten.*

Die Politik sollte dazu beitragen, folgende Beschäftigungsquotenziele in der EU zu verwirklichen: 70% Gesamtbeschäftigungsquote und eine Mindestquote von 60 % für die Frauenbeschäftigung(...), verbunden mit einer Verringerung der Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Die Mitgliedstaaten sollten erwägen, nationale Beschäftigungsquotenziele vorzugeben. (...)

Leitlinie 18: *Durch folgende Maßnahmen einen lebenszyklusbasierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern:*

- (...) jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen (...)
- entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen;
- eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen;
- (...) aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen (...)
- (...) Sozialschutzsysteme (...) fördern (...)

Leitlinie 21: *Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und*

Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern (...).

Leitlinie 22: *Die Entwicklung der Arbeitskosten und die Tarifverhandlungssysteme durch folgende Maßnahmen beschäftigungsfreundlicher gestalten:*

- die Sozialpartner dazu anregen, das Lohntarifsystem im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevanten Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohngefälle vermieden werden

(...)

► D

Verordnung über den Europäischen Sozialfonds (ESF)

„...(16) Die Mitgliedsstaaten und die Kommission müssen dafür sorgen, dass die Umsetzung der Schwerpunkte, die vom ESF im Rahmen der Ziele der Konvergenz und der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung finanziert werden, zur Förderung der Chancengleichheit und zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen beitragen. Ein Konzept der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts sollte mit gezielten Maßnahmen kombiniert werden, die dazu beitragen, dass mehr Frauen dauerhaft erwerbstätig sind und beruflich aufsteigen.“

Artikel 2 Aufgaben

(2) ...Dabei berücksichtigt der ESF die entsprechenden Prioritäten und Ziele, die sich die Gemeinschaft in Bezug auf die ...Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Nichtdiskriminierung gesetzt hat.

Artikel 3 Interventionsbereich

Im Rahmen der Ziele Konvergenz und Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung unterstützt der ESF Aktionen in den Mitgliedstaaten, die auf die nachstehend aufgelisteten Schwerpunkte ausgerichtet sind:(...)

b) Verbesserung des Zugangs von Arbeitssuchenden und nicht erwerbstätigen Personen am Arbeitsmarkt und Verbesserung ihrer dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Vermeidung der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit (...)

ii) Durchführung von aktiven und präventiven Maßnahmen zur frühzeitigen Bedarfsermittlung (...) Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, unter anderem die Erleichterung des Zugangs zur Kinderbetreuung und zu Betreuungsmaßnahmen für abhängige Personen;

iii) durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens und Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unter anderem indem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden; (...)

c) Verbesserung der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen im Hinblick auf ihre dauerhafte Eingliederung ins Erwerbsleben und Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere durch

i) Förderung von Konzepten für die Eingliederung von benachteiligten Personen wie sozial ausgegrenzten Personen, Schulabbrechern, Minderheiten, Menschen mit Behinderungen

und Menschen, die abhängige Personen betreuen, ins Erwerbsleben durch Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit unter anderem im Bereich der Sozialwirtschaft durch Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie durch begleitende Maßnahmen und geeignete Hilfs- Gemeinschafts- und Betreuungsdienste, die die Beschäftigungsmöglichkeiten verbessern. (...)

Art. 4: Kohärenz und Konzentration der Unterstützung

(...)

(5) Bei Evaluierungen der im Zusammenhang mit dem ESF durchgeführten Aktionen wird auch der Beitrag der aus dem ESF kofinanzierten Aktionen zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie und zu den Zielen der Gemeinschaft in den Bereichen soziale Eingliederung, Nichtdiskriminierung und Gleichstellung von Frauen und Männern und allgemeine und berufliche Bildung in dem betreffenden Mitgliedstaat beurteilt.

(...)

Art. 6: Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit.

Die Mitgliedsstaaten tragen dafür Sorge, dass die operationellen Programme eine Beschreibung enthalten, wie die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Chancengleichheit bei der Ausarbeitung, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der operationellen Programme gefördert wird. Die Mitgliedsstaaten setzen sich, soweit dies angebracht ist, für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern bei der Verwaltung und bei der Durchführung operationellen Programme auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene ein.

Art. 10 Berichte

Die jährlichen Durchführungsberichte und die Abschlussberichte (...) enthalten gegebenenfalls eine zusammenfassende Darstellung der

a) durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes sowie etwaiger geschlechtsspezifischer Aktionen;

(...)

► E

Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen 2006 – 2010.

Dieser Fahrplan legt sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen zur Gleichstellung für den Zeitraum von 2006 - 2010 vor:

- Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen
- Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen
- Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik

(...)

1.1 Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie

Die Lissabonstrategie gibt eine Frauenbeschäftigungsquote von 60% bis 2010 vor. Derzeit liegt sie bei 55,7% (...) der wirksame Einsatz der neuen Strukturfonds (z.B. Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung und unternehmerische Initiative) kann helfen, die Frauenbeschäftigungsquote zu erhöhen. (...)

(...)

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird das Gender Mainstreaming überwachen und verstärken (...) Indem sie gemeinsam mit den Mitgliedstaaten Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen bei der Planung und Umsetzung der neuen Strukturfonds, des EFF und des ELER (2007-2013) fördert, u.a. durch Monitoring und die Bereitstellung angemessener Ressourcen für Gleichstellungsaufgaben. (...)

(...)

2.3 Bessere Vereinbarkeit sowohl für Frauen als auch für Männer (...)

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird (...) die Erreichung der Barcelona Ziele für den Bereich Kinderbetreuung und den Aufbau anderer Betreuungsmöglichkeiten über die Strukturfonds und den Austausch von Good Practice unterstützen.

5. Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft

(...)

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird Maßnahmen gegen Geschlechterstereotype in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Kultur sowie am Arbeitsmarkt unterstützen, indem sie Gender Mainstreaming und spezifische Aktionen im Rahmen des ESF, IKT-Programmen und den EU-Programmen (...) fördert, (...).

Teil II: Politische Entscheidungsstrukturen und Gleichstellung

(...)

Zentrale Aktionen (...)

Die Kommission wird (...)

- die Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen auf Gender Budgeting unterstützen
- die Einbeziehung der Genderperspektive in die Folgenabschätzung der Maßnahmen und Rechtsvorschriften der Gemeinschaft stärken und Möglichkeiten prüfen, Gender Budgeting auf EU-Ebene zu entwickeln, vor allem bei den Strukturfonds (...)

► F

Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ansatz der Sozialpartner³

Angesichts der Tatsache dass die Ursachen für noch existierende Unausgewogenheiten auf den Arbeitsmärkten komplex sind und in einem wechselseitigen Zusammenhang stehen, sind die europäischen Sozialpartner davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Beseitigung der Probleme integrierte Strategien erfordert, um Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, vor allem durch Maßnahmen zur Aufhebung von bestehenden Unterschieden auf dem Arbeitsmarkt und durch eine Diskussion über die Rolle von Frauen und Männern in der Gesellschaft. Die Sozialpartner gehen in ihren gemeinsamen Aktionen von der grundsätzlichen Analyse aus, dass das jeweilige Rollenverständnis einen starken Einfluss auf die gegenwärtige Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in der Familie, am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft insgesamt hat und eine Abkehr von der traditionellen Rollenverteilung erschwert. Der Abbau von geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschieden im jeweiligen Beschäftigungsverhältnis und auf dem Arbeitsmarkt einerseits und die bestehenden Barrieren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen andererseits ist daher eine vorrangige Aufgabe, die in einem integrierten Ansatz bewältigt werden muss. (...)

III. Prioritäre Aktionen

12. Die vier Prioritäten, für die CEEP, UNICE/UEAPME und EBG von den nationalen Partnern in den nächsten fünf Jahren Aktionen erwarten, sind folgende:

- Rollenverständnis von Frauen und Männern
- Frauen in Führungspositionen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

13. Diese Prioritäten sind miteinander verknüpft und von gleichrangiger Bedeutung. Aktionen auf nationaler, sektoraler und/oder Unternehmensebene sind am wirksamsten, wenn man die verschiedenen Prioritäten in einem integrierten Ansatz behandelt.

(...)

► G

Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006

3.1. Volle Ausschöpfung des Potenzials der Gleichstellungspolitik als Beitrag zur Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung

Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sind für Wachstum und Be-

³ Den Europäischen Sozialpartnern gehören der Europäische Gewerkschaftsbund ETUC, die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände UNICE, die Europäische Vereinigung von Handwerk, Klein- und Mittelbetrieben UEAPME und das Europäische Zentrum von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung CEEP an.

schäftigung von entscheidender Bedeutung. Die Beseitigung struktureller Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern kann dabei behilflich sein, das Beschäftigungspotenzial der Frauen freizusetzen und gleichzeitig den sozialen Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme zu stärken. Die nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede sind ein Indiz für einen dysfunktionalen Arbeitsmarkt auf dem individuelle Bestrebungen und Qualifikationen nicht in vollem Umfang gefördert und anerkannt werden und sogar als Negativanreiz wirken und einer Arbeitsmarktbeteiligung im Wege stehen können.

Mitgliedstaaten und Sozialpartner sollten weiter darauf hinarbeiten, dass die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten der Frauen und den Beschäftigungsquoten der Männer, insbesondere bei älteren Arbeitskräften, verringert werden.

Eine Priorität sollte auch künftig darin bestehen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen und die zugrunde liegenden Ursachen zu bekämpfen. Dabei müssen alle verfügbaren Instrumente zum Einsatz kommen – unter anderem wird es um die effektive Umsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften gehen – und die Sozialpartner aktiv einbezogen werden. Handlungsbedarf besteht insbesondere in Bezug auf folgende Aspekte: sektorale und berufliche Segregation, Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung für alle, transparente Evaluierungs- und Entgeltssysteme, Sensibilisierung und Bekämpfung von Stereotypen bei den Stakeholdern, Überprüfung von Berufsklassifikationen.

Arbeitsplatzqualität und ein gutes Arbeitsumfeld sind zentrale Faktoren, wenn es darum geht, Menschen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen und im Erwerbsleben zu halten. Mitgliedstaaten und Sozialpartner müssen hier konkrete Schritte unternehmen. Insbesondere sollten sie Arbeitsmodelle fördern und für deren Verbreitung sorgen, die die Qualifikationen der Arbeitnehmer in vollem Umfang nutzen – bei gleichzeitiger Wahrung von Beschäftigungssicherheit einerseits und sozialen Rechten und Sozialleistungen andererseits.

Die Mitgliedstaaten sollten, wo dies erforderlich ist, Reformen der Steuer- und Sozialleistungssysteme in Angriff nehmen mit dem Ziel, für Haushaltsmitglieder mit geringerem Verdienst ebenso wie für Personen, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen, – in beiden Fällen handelt es sich mehrheitlich um Frauen – negative Anreize zu beseitigen und positive Anreize zu schaffen, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzutreten und erwerbstätig zu bleiben: die Aufnahme einer Beschäftigung muss finanziell attraktiv sein und wirtschaftliche Unabhängigkeit garantieren, auch im Hinblick auf den Erwerb von Rentenansprüchen.

Die Europäische Strategie für Wachstum und Beschäftigung bedarf im Bereich der Geschlechtergleichstellung der vollen Unterstützung der Strukturfonds. Insbesondere sollte für eine effektive Einbeziehung der Gender-Perspektive in die einzelstaatlichen strategischen Rahmenpläne und Programmplanungsdokumente sowie für eine ausreichende Finanzierung spezifischer Maßnahmen im Bereich Geschlechtergleichstellung gesorgt werden.

3.2. Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Eine gute Work-Life-Balance ist dem Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und der Verbesserung des Arbeitsumfelds förderlich und leistet darüber hinaus einen Beitrag zu Bewältigung des demografischen Wandels. Damit der gewünschte Effekt erzielt wird, sollten entsprechende Maßnahmen als eine Politik konzipiert und propagiert werden, die sowohl auf Frauen als auch auf Männer in allen Lebensphasen abstellt – auch auf junge Menschen, wie dies im Europäischen Pakt für die Jugend (17) unterstrichen wird. Es sollte erneut die Verpflichtung bekräftigt werden, gut zugängliche, erschwingliche Betreuungangebote hoher Qualität für Kinder und andere hilfebedürftige Angehörige zu schaffen.

Die Mitgliedstaaten sollten verstärkte Anstrengungen unternehmen, um die in Barcelona vereinbarten Zielvorgaben (18) für den Bereich Kinderbetreuung zu erfüllen, und den

Ausbau der Betreuungsangebote für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen fördern. Dabei sollte insbesondere bedacht werden, dass im Falle einer Vollzeitberufstätigkeit von Frauen und Männern angemessene Öffnungszeiten und Flexibilität gewährleistet sein müssen. Initiativen von Unternehmen oder Einrichtungen des Bildungswesens zur Entwicklung von Betreuungsdiensten sollten ermutigt werden.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sollten des Weiteren innovative, anpassungsfähige Arbeitsregelungen eingeführt und verbreitet werden, die zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen und den unterschiedlichen Bedürfnissen in verschiedenen Lebensphasen Rechnung tragen.

Die Öffnungs- bzw. Betriebszeiten öffentlicher Einrichtungen, unter anderem von Behörden, öffentlichen Verkehrsmitteln und Anbietern von Beschäftigungsdienstleistungen, sollten auf die Arbeitszeiten abgestimmt sein und Frauen und Männer, die Kinder oder andere Personen zu versorgen haben, nicht daran hindern, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

Es sollten entschlossene Maßnahmen ergriffen werden, um gegen sexistische Stereotype anzugehen und um Männer zu ermutigen, ihren Teil der Verantwortung in Haushalt und Familie zu übernehmen. Unter anderem sind Anreize, insbesondere finanzieller Art, zu schaffen, die einer ausgewogeneren Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern förderlich sind und die Rolle der Männer in Sachen Betreuung und Elternurlaub stärken.

(...)

3.3. Förderung der Geschlechtergleichstellung durch Schaffung wirksamer institutioneller Mechanismen

Eine effiziente Governance unter Einbindung aller Betroffenen ist für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung von entscheidender Bedeutung. Erforderlich ist das Eingehen einer festen, klaren Verpflichtung auf höchster politischer Ebene, untermauert durch geeignete Mechanismen, organisatorische Vorkehrungen, Ressourcen und einen Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten

Partnerschaft und Dialog sind zentrale Governance-Elemente. Es kommt entscheidend darauf an, dass sämtliche Beteiligten in allen Phasen der Planung, Durchführung und Bewertung der Politik einbezogen werden. Insbesondere gilt dies für die für Geschlechtergleichstellung zuständigen Ministerien, für Gleichstellungsstellen, Sozialpartner und Zivilgesellschaft.

Die Mitgliedstaaten sollten verstärkt darauf hinarbeiten, das Prinzip des Gender Mainstreaming in allen relevanten Politikbereichen zu implementieren, und konkrete Schritte unternehmen um unterstützende Verfahren und Instrumente zu entwickeln, wie etwa ein Gender-Audit oder ein Gender-Impact-Assesment.

Die Integration von wirtschaftspolitischen und beschäftigungspolitischen Leitlinien im Rahmen der neuen Lissabon-Strategie sollte für die Mitgliedstaaten Anlass sein, die Gender Mainstreaming-Komponente in allen Kapiteln der Nationalen Reformprogramme zu stärken, insbesondere in Bereichen, in denen bislang lediglich begrenzte Fortschritte zu verzeichnen sind, namentlich Wirtschaftspolitik, Unternehmenspolitik und Haushaltspolitik (Stichwort „Gender-Budgeting“).

Die Mitgliedstaaten sollten für ein ordnungsgemäßes Funktionieren der nationalen Strukturen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, einschließlich der gemäß Richtlinie 2002/73 (19) eingerichteten Gleichbehandlungsstellen, Sorge tragen, insbesondere dafür, dass sie über die erforderliche Unabhängigkeit und über die für ein effektives Funktionieren notwendigen Ressourcen und Kapazitäten verfügen.

Das Politik-Monitoring muss untermauert werden durch die Erhebung, Sammlung und Verbreitung zeitnaher, zuverlässiger, vergleichbarer und nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten. Auch sollte darauf geachtet werden, dass geschlechtsspezifische Verzerrungseffekte in der statistischen Methodik und in statistischen Klassifikationen vermieden werden.

(...)

4. Fazit

Der Europäische Rat wird aufgefordert, gestützt auf den vorliegenden Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern und in Anerkennung des wesentlichen Beitrags, den die Gleichstellung der Geschlechter zur erneuerten Agenda für Wachstum und Beschäftigung leisten kann, bei den Mitgliedstaaten darauf zu dringen, eine Bilanz der Fortschritte zu ziehen und erneut ihre Entschlossenheit zu bekräftigen, in partnerschaftlichem Miteinander mit Sozialpartnern und Zivilgesellschaft die Gender Dimension in alle Politikbereiche zu integrieren und die im Vorangehenden Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Dabei sollte besonderes Augenmerk darauf gelegt werden,

(...)

- die Strukturfonds in vollem Umfang zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu nutzen – sowohl durch Finanzierung spezifischer Maßnahmen als auch durch die Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in allen Phasen der Planung, Durchführung und Bewertung der einzelstaatlichen strategischen Rahmenpläne und operationellen Programme; (...)

► H

Nationaler Strategischer Rahmenplan (NSRP)

3.1.1. Deutschland im internationalen Wettbewerb

Mit dem unterdurchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Wachstum korrespondiert eine unbefriedigende Beschäftigungsentwicklung in Deutschland. So liegt die allgemeine Beschäftigungsquote 2005 nur bei 65,4%. Das Beschäftigungsdefizit, das Deutschland nach den Zielen von Lissabon schließen muss, beträgt rund 2,7 Mio. Arbeitsplätze. Erst dann wird das Lissabonziel einer Beschäftigungsquote von 70% erreicht.

Das Ziel einer Frauenbeschäftigungsquote von 60% wurde 2005 mit 59,5% fast erreicht. Dieser Wert lässt aber den sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung von Frauen von rund 40% unberücksichtigt.

(...)

Deutschland übersteigt hinsichtlich der Arbeitslosigkeit – sowohl insgesamt als auch bezogen auf die weiblichen Arbeitslosen – EU25-Durchschnittswerte zwar nur geringfügig. Gleichwohl ist das Ausmaß der Arbeitslosigkeit nicht akzeptabel. (...)

(...)

3.2 Zielsystem der deutschen Entwicklungsstrategie

(...)verfolgt Deutschland vier strategische Ziele (...)Neben diesen primären Zielsetzungen sind als Querschnittsziele die Umweltbelange, die Chancengleichheit und eine nachhaltige Stadtentwicklung zu berücksichtigen. (...)

(...)

Dem Querschnittsziel „Chancengleichheit“ ist ebenfalls durch eine entsprechende Ausgestaltung der Maßnahmen bei der operativen Umsetzung Rechnung zu tragen. Dies kann z.B. durch

- geschlechtsspezifische Gründungsberatung
- Qualifizierung zur Erhöhung des Frauenanteils in wissensintensiven Bereichen und
- durch Projekte zur Qualifizierung von MigrantInnen geschehen.

(...)

3.4.2 Chancengleichheit

Deutschland bekennt sich uneingeschränkt zur Verpflichtung, Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsthema in allen Politikbereichen umzusetzen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein wesentlicher Bestandteil der Demokratieentwicklung in unserem Land. Sie ist eine wichtige Bedingung, um Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu stärken und zur Verwirklichung und Neuausrichtung der Lissabonstrategie beizutragen. In Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union und den nationalen gesetzlichen Regelungen werden auch künftig von den Strukturfonds unterstützte Ziele und Maßnahmen verankert und umgesetzt. Erzielte Ergebnisse, Erfahrungen und neue Entwicklungsprozesse erfordern ein konzentriertes Vorgehen bei der systematischen Berücksichtigung von Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Der demografische Wandel, stellt in seiner Wechselwirkung mit dem wirtschaftsstrukturellen Wandel und seinen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung dar. Erhebliche Auswirkungen auf die Geburtenraten hat da bei auch das Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Entwicklungen haben erheblichen Einfluss auf die Entwicklungspotenziale ganzer Regionen in Deutschland und müssen daher bei den Bemühungen um wirtschaftlichen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit und Zusammenhalt Berücksichtigung finden.

Deutschland wird auch zukünftig beim Einsatz der Fonds die systematische Berücksichtigung des Zieles der Chancengleichheit von Frauen und Männern, angefangen bei der Planung über die Umsetzung bis hin zu Controlling und Evaluation gewährleisten sowie den Ausgleich bestehender struktureller geschlechtsspezifischer Benachteiligungen. Hierzu zählen:

- die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer;
- die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen, Männern und Familien;
- die Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung, Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation;
- die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen sowie
- die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung, Innovation.

Diese Ziele sollen in den operationellen Programmen spezifiziert und in handhabbarem Umfang durch materielle und finanzielle Indikatoren definiert werden. Zur Zielerreichung sollen entsprechende geschlechtsspezifische Controlling-, Monitoring- und Evaluationsinstrumente festgelegt werden. Die Strategie gewährleistet überdies, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Berücksichtigung der Gender-Perspektive gefördert werden. Darüber hinaus sollen die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, (...) auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten ergriffen werden.

(...)

Thematische Priorität 5: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten (...)

Zur Förderung der Chancengleichheit werden Maßnahmen zum Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

(...)

Thematische Priorität 6: Verbesserung des Humankapitals (...)

Ansatzpunkte dieser thematischen Priorität betreffen insbesondere: (...)

- spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie konsequentes Gender Mainstreaming in allen Bereichen.

(...)

Thematische Priorität 7: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen (...)

Gezielte Aktivitäten zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bleiben weiterhin erforderlich. Auch künftig sind mit Hilfe des ESF Projekt zu unterstützen, die spezifisch auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ausgerichtet sind. (...)

5. Entwicklungsstrategie im Ziel: „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (...)

Im März 2006 war rund jeder dritte Arbeitslose bereits länger als ein Jahr arbeitslos. (...) Angesichts des steigenden Erwerbswillens von Frauen bedarf es zudem weiterer Anstrengungen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern. So ist fast die Hälfte aller Arbeitslosen weiblich. (...)

5.2. Thematische Prioritäten und Ansatzpunkte (...)

Zur Förderung der Chancengleichheit werden Maßnahmen zum Abbau der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt, zum Bewusstseins- und Kulturwandel in Unternehmen und zum Diversity Management ergriffen. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen Maßnahmen für eine familienfreundliche Personalpolitik unterstützt werden. (...)

Verzeichnis der Quellen und Links

► A

RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

Schlussfolgerungen des Vorsitzes 24.März 2006 7775/06

AnlageII Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/o6/sto7/sto7775.deo6.pdf>

► B

Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS)

„Eine Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle“

Mitteilung der EU KOM vom 14.1.2003

http://europa.eu/eur-lex/pri/de/lip/latest/doc/2003/com2003_0006deo1.doc

► C

ENTSCHEIDUNG DES RATES vom 12. Juli 2005 über beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2005/600/EG)

ANHANG

DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN (2005-2008)

(Integrierte Leitlinien 17-24)

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2005/L_205/L_20520050806deo0210027.pdf

Amtsblatt der Europäischen Union 6.8.2005 DE L 205/21

► D

VERORDNUNG (EG) Nr. 1081/2006 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5.Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds (...)

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/L_210/L_21020060731deo0120018.pdf

Amtsblatt der Europäischen Union L210/12 DE 31.7.2006

► E

Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen 2006 – 2010.

Mitteilung der EU KOM (2006)92

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2006/mar/como6092_roadmap_de.pdf

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0092de01.doc

► F

Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ansatz der Sozialpartner 22. März 05

[http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/3DB900CB1BF9A0DDC1257248003B27C6/\\$file/Aktionsrahmen.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/3DB900CB1BF9A0DDC1257248003B27C6/$file/Aktionsrahmen.pdf)

http://www.europadirect.org/content/download/1555/6590/version/1/file/framework_of_actions_gender_equality_010305-3.pdf

► G

BERICHT DER KOMMISSION (...)

zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006

22.2.2006 KOM (2006)71endgültig

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2006_71_de.pdf

► H

Nationaler Strategischer Rahmenplan für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der BRD 2007 – 2013 Fassung vom 23.1.2007

www.bmwi.de

<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/nsrp-2007-13,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>