

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/3563

FRAU &
BERUF

FRAU & BERUF Itzehoe . Bahnhofstraße 27 . 25524 Itzehoe

Landesarbeitsgemeinschaft
Schleswig-Holstein

www.frau-und-beruf-sh.de

Landeshaus

Vorsitzender des Europaausschusses
Herr Bernd Voss
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Strukturfonds zukunftsfähig für Schleswig-Holstein gestalten
Antrag der Fraktion Bündnis90/Die Grünen – Drucksache 17/1860

Itzehoe, 3. Februar 2012

Sprecherinnen:

Silke Kruse

FRAU & BERUF Neumünster
Plöner Straße 2
24534 Neumünster

Tel.: 04321 942 3023

Fax: 04321 942 2085

E-mail: fub@neumuenster.de

Chris Mull

FRAU & BERUF Lübeck
Fleischhauerstr. 37
23552 Lübeck

Tel.: 0451 707 9793

Fax: 0451 707 9967

E-mail: luebeck@frauennetzwerk-sh.de

Anke Cornelius-Heide

FRAU & BERUF Dithmarschen
Marschstr. 30 a
25704 Meldorf

Tel.: 04832 996 175

Fax: 04832 996 179

E-Mail: frau-und-beruf@cat-meldorf.de

Katharina Petersen

FRAU & BERUF Flensburg
Rote Straße 1
24937 Flensburg

Tel.: 0461. 29 62 6

Fax: 0461. 13 44 0

E-mail: frau-beruf-fl@foni.net

Sehr geehrter Herr Voss,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns, dass Sie uns als Beratungsstellen FRAU & BERUF die Möglichkeit geben, Stellung zu nehmen zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - Strukturfonds zukunftsfähig für Schleswig-Holstein - zu gestalten. Anliegend unsere Stellungnahme. Ergänzend dazu wird Frau Keller von der Beratungsstelle FRAU & BERUF Lübeck im Rahmen der mündlichen Anhörung im Landtag zusammenfassend die Problemlagen von Frauen am Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein skizzieren und so die Ausführungen der Stellungnahme konkretisieren.

Mit freundlichen Grüßen
Im Namen der Landesarbeitsgemeinschaft

FRAU & BERUF



Astrid Nielsen



ZUKUNFTSprogramm
Arbeit

Investition in Ihre Zukunft

Gefördert durch den
Europäischen Sozialfonds und
das Land Schleswig-Holstein

Stellungnahme zur Drucksache 17/1860 „Strukturfonds zukunftsfähig für Schleswig-Holstein gestalten“

Sehr geehrter Herr Vorsitzender des Europaausschusses Voß,
sehr geehrte Damen und Herren des Landtages,

vielen Dank, dass Sie uns als Fachstelle die Möglichkeit geben, zu diesem Thema Stellung zu beziehen.

Die Beratungsstellen FRAU & BERUF sind ein Projekt aus dem **Zukunftsprogramm Arbeit des Landes Schleswig-Holstein**. Ziel ist es, im Rahmen von vier Kernaufgaben die Chancengerechtigkeit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund erfolgt auch unsere Stellungnahme.

Die Beratungspraxis der Beratungsstellen FRAU & BERUF wie auch die Evaluation der Beratungen in Verbindung mit den Regionalanalysen zeigen regelmäßig auf, dass in Hinblick auf Chancengerechtigkeit weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht. Der *Erste Bundesgleichstellungsbericht* (2011) wie auch das *Prognos Gutachten* (2009) belegen das Ausmaß an Hindernissen, denen Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens auf dem Arbeitsmarkt begegnen. Fehlende Chancengerechtigkeit wirkt sich jedoch nicht nur individuell aus, sie belastet auch Kommunen und regionale Wirtschaft und damit die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit eines Landes. „Strukturfonds zukunftsfähig für Schleswig-Holstein (zu) gestalten“ kann aus unserer Sicht nur gelingen, wenn die Förderung der Chancengerechtigkeit in allen Strukturfonds nachhaltig verankert ist.

Wir begrüßen – ebenso wie der Landtag – die Neuordnung der EU-Strukturförderung, die aus unserer Sicht einige Ansatzpunkte bietet, die Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Fonds als Querschnittsaufgabe zu implementieren.

Im Entwurf des künftigen „**Gemeinsamen Strategischen Rahmens für die Fonds**“ ist verbindlich festgelegt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als allgemeiner Grundsatz enthalten sein muss. Damit ist die Gleichstellung von Frauen und Männern wesentlich stärker verankert als in der für die derzeitige Strukturfondsförderperiode gültigen **Allgemeinen Verordnung**.

Die Prioritäten der **Europa-Strategie 2020** sind intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum mit der Förderung einer Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und ausgeprägtem sozialen und territorialen Zusammenhalt. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist als **Teilziel** im Gesamtprozess genannt. Eine konsequente Gleichstellungsorientierung ist aus unserer Sicht zur Zielerreichung notwendig, wie sie auch vom Europäischen Rat zur Gleichstellung der Geschlechter gefordert wird:

„Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern stellen Grundrechtsverstöße dar. Zudem belasten sie die Wirtschaft schwer und führen zur Vergeudung von Talenten. Dagegen kann eine stärkere Gleichstellung den Unternehmen und der Wirtschaft allgemein nur nützen. Wenn die Ziele der Strategie „Europa 2020“ – und zwar insbesondere ein **intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum** – erreicht werden sollen, dann müssen die Potenziale und Talente von Frauen umfassender und effizienter genutzt werden.“

(Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter: Stärkung von Wachstum und Beschäftigung, 2980. Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ am 30.11.2009. 2 KOM(2010) 2020)

Verbesserungen aus gleichstellungspolitischer Sicht sehen wir ebenfalls auf der Durchführungsebene

- über Artikel 5, in dem die Mitgliedsstaaten aufgefordert werden für jedes Programm Partnerschaften auch mit Gleichstellungsstellen einzugehen (Grundsätze der Umsetzung der Fonds: Artikel 5 Partnerschaft mit Gleichstellungsstellen (Verordnung des Europäischen Parlaments und Rates S. 37)
- und über die Ex-Ante-Konditionalitäten (= vor der Förderung vorzulegende Papiere), die in der **Übergreifenden Verordnung** festgelegt sind und eine effiziente Umsetzung und Anwendung der Strategie zur Gleichstellung von Männern und Frauen sicherstellen sollen.

Ex-ante-Konditionalitäten (Verordnung des Europäischen Parlaments und Rates S. 162):

- Ein System für die Sammlung und Analyse von nach Geschlecht aufgegliederten Daten und Indikatoren und zur Entwicklung von auf Fakten basierenden einschlägigen Maßnahmen
- Einen Plan und Ex-ante-Kriterien für die Integration der Ziele im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen durch objektive Gleichstellungsstandards und – Leitlinien
- Durchführungsmechanismen, die auch die Einbeziehung einer Gleichstellungsstelle vorsehen, und relevantes Fachwissen für die Gestaltung, Überwachung und Evaluierung der Maßnahmen

Maßgeblich für den gleichstellungspolitischen Erfolg der neuen Fonds wird dann sein, wie diese Verordnungen auf der Länderebene umgesetzt werden.

Zur Erreichung der gesetzten Prioritäten sind in der Europa-Strategie 2020 **fünf Kernziele** und **sieben Leitinitiativen** formuliert, auf beiden Ebenen fehlen bisher durchgängige gleichstellungsorientierte Zielsetzungen. Hier sehen wir Handlungsbedarfe gerade auch in Bezug auf die Ausgestaltung/ Ausrichtungen der zukünftigen Maßnahmen in den Strukturfonds (ESF + EFRE).

Beispiel Kernziel 1 : Erhöhung der Beschäftigungsquote

Der steigende Bedarf an qualifizierten Fachkräften wird ein Kernproblem der Wirtschaft in S-H sein. Infolgedessen ist eine Notwendigkeit, das Potential der Frauen gezielt zu erkennen und zu nutzen. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in den letzten Jahren zwar auf 66,2% (2009) gestiegen, nicht jedoch die Erwerbstätigenquote der Frauen gemessen in Vollzeitäquivalenten. Diese beträgt 50,7% und ist damit um 21,5 Pp niedriger als die der Männer (Quelle: Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 92). Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit ist also auf eine Umverteilung zurück zu führen. Vollzeitarbeitsplätze sind unter den Frauen in Teilzeitarbeitsplätze aufgeteilt worden und in den letzten Jahren verstärkt auch in „Minijobs“, die in SH besonders stark verbreitet sind. Eine Verlängerung der Arbeitszeit birgt also erhebliches Potential.

Darüber hinaus geht es um eine Mobilisierung der sog. „stillen Reserve“, der Frauen (und Männer) mit familienbedingter Erwerbsunterbrechung. Niedrigschwellige, individuelle Beratungs- und arbeitsmarktbezogene Unterstützungsangebote sind wichtige Maßnahmen, um einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach mehrjähriger Erwerbsunterbrechung zu fördern (vgl. dazu Begleitforschung zum ESF-Programm Perspektive Wiedereinstieg- vorläufige Zwischenergebnisse, IAB August 2011). Darüber hinaus sind eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit verlässlichen Kinderbetreuungsstrukturen auch im ländlichen Raum, neue Formen der Arbeitszeitgestaltung, die sich an Lebensphasen der Beschäftigten orientieren, und ergänzend Veränderungen im Steuersystem notwendig, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen.

Ergänzend möchten wir bemerken, dass es nicht nur um eine quantitative Erhöhung der Beschäftigung gehen kann, sondern auch um eine qualitative Verbesserung der Beschäftigungssituation. In diesem Zusammenhang bleibt die erhebliche Lohndifferenz in Höhe von 23,2% zwischen Frauen und Männern ein Thema. In der „Gender- Pay- Gap“ verdichten sich die Probleme, mit denen Frauen im Erwerbsleben konfrontiert werden (vgl. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S.119.)

Beispiel Leitlinie 6: Die Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten soll die Beschäftigtenquote erhöhen lebenslanges Lernen unterstützen

Persönliche Entscheidungen im Bereich von Bildung, Ausbildung, Berufswegen, Arbeitszeitgestaltung und Familie werden immer auch vor dem Hintergrund tradiert Geschlechterrollen getroffen und haben entsprechende Wirkungen und Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Wie im 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung festgestellt wird, ist es

daher notwendig, dass „sich Frauen und Männer in den verschiedenen Phasen ihres Lebens gleichermaßen echte Wahlmöglichkeiten bieten.“

Insbesondere in Bezug auf die horizontale und vertikale Segregation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind zielgruppenübergreifende Maßnahmen und Projekte unserer Meinung nach wichtig.

In der Expertise *Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung* stellen die AutorInnen Frey und Flörcken fest (Agentur für Gleichstellung im ESF, 2011 S. 20): „Den meisten Frauen gelingt es also bereits zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Berufsbiographie nicht, ihre durchschnittlich besseren Bildungsabschlüsse entsprechend ihren Ausbildungschancen und in einen Zugang zum Arbeitsmarkt umzusetzen. Vielmehr haben Männer trotz schlechterer Bildungsabschlüsse im weiteren Berufsverlauf Vorteile, z.B. hinsichtlich der Ausbildungschancen, des Berufseinstiegs, der Aufstiegschancen und des Verdienstes.“(s.o. S. 20)

Beispiel Leitlinie 7: Europäische Plattform zur Bekämpfung der Armut, soll sicherstellen, dass Wachstum und Wohlstand möglichst vielen Menschen zu Gute kommen.

„Auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen im Niedriglohnsektor nach wie vor überdurchschnittlich und in Führungspositionen unterdurchschnittlich vertreten.“ (Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter: Stärkung von Wachstum und Beschäftigung)

Bei der Schaffung von Arbeitsplätzen ist zukünftig darauf zu achten, dass Frauen ein eigenständiges und Existenz sicherndes Einkommen erzielen. Dies ist in der vergangenen Förderperiode bei weitem nicht gelungen. Im Gegenteil, die prekären Arbeitsverhältnisse haben zugenommen. Die neuesten Untersuchungen belegen, dass Frauen überdurchschnittlich häufig Niedriglohnempfängerinnen sind. Insbesondere die Kombination von Minijob und Niedriglohn (90% der Minijobberinnen erhalten Niedriglöhne) kennzeichnet die Erwerbssituation von vielen Frauen. 3,2 Millionen Frauen haben in Deutschland ein ausschließliches Einkommen über einen Minijob. Folgen sind ökonomische Abhängigkeit, Altersarmut, Dequalifikation und neuesten Untersuchungen zufolge auch erhöhte Gesundheitsrisiken. Die erhoffte Brückenfunktion in reguläre Arbeit erfolgt nicht, nur 9% der Minijobberinnen wechseln in ein Normalarbeitsverhältnis. Die Folgekosten einer solchen Lohnpolitik (Wettbewerbsnachteile durch Fachkräftemangel, aufstockende Leistungen /Hartz IV, staatliche Unterstützung im Alter etc.) reichen bis weit in die Zukunft hinein und gefährden das wirtschaftliche Gefüge ebenso wie die Sozialversicherungssysteme und den sozialen Zusammenhalt.

Grundvoraussetzung für wirksame strukturelle Veränderungen bleiben gesetzliche Veränderungen, z.B. die Abschaffung der Minijobs und die Einführung des Mindestlohns.

Strukturfonds EFRE und ESF

Bei den bisherigen Ausformulierungen zu den Strukturfonds sehen wir große Unterschiede. Im **EFRE** gibt es auf der Verordnungsebene und im Auftrag bislang keine speziellen Aussagen zur Gleichstellung, sondern nur den Verweis auf die Allgemeine Verordnung. Im Gegensatz dazu weist der Abschlussbericht von Prognos (Externe Evaluation zum EFRE 2009, S. 156), unter 5.3.2 explizit darauf hin, „*dass der EFRE sehr wohl einen Beitrag zum Querschnittsziel Gender Mainstreaming leisten kann, wenn entsprechende Ideen für konkrete Förderprogramme umgesetzt werden*“. Infolgedessen ist die fehlende Ausformulierung im neuen Strukturfonds für uns nicht verständlich.

Wir begrüßen es, dass bei der Umsetzung der **ESF geförderten Programme** die Mitgliedsstaaten sicherstellen sollen, dass der **duale Ansatz** erhalten bleibt, „*...den Genderaspekt durchgängig in den Programmen zu berücksichtigen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung durchgeführt werden.*“ So können die positiven Erfahrungen und Wirkungen der bisherigen ESF Programme genutzt werden. Ebenso wird im Auftrag dezidiert auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit eingegangen. (Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über den ESF, 6.10.2011 S. 10 + S.12)

Entsprechende Ausformulierungen gibt es bisher für den EFRE und die anderen Fonds nicht, hier besteht Handlungsbedarf.

In Bezug auf die Strukturfonds (EFRE + ESF) gibt es **11 thematische Ziele** mit fondsbezogenen Interventionsprioritäten darunter (Ziel 8 ESF + EFRE):

Förderung von Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte.

Nur im ESF sind dann unter dem gesonderten Artikel 7 *Maßnahmen* genannt, die explizit die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördern, nämlich:

- Dauerhafte Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben erhöhen
- Berufliches Fortkommen von Frauen verbessern
- Geschlechterspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt abbauen
- Geschlechterstereotypen in allgemeiner und beruflicher Bildung auflösen
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer fördern

Eine entsprechende Berücksichtigung und Ausdifferenzierung im EFRE ist wünschenswert.

Die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt werden nach wie vor häufig als individuell zu lösendes Problem wahrgenommen. Chancengerechtigkeit ist jedoch nicht nur allein auf den Einzelfall bezogen wichtig, sondern förderlich für „intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“. Sie mindert nachhaltig Armut, fördert damit Teilhabe und sozialen Zusammenhalt und belebt den vom Fachkräftemangel bedrohten Arbeitsmarkt. Sie zahlt sich aus, weil chancengerechte Politik und eine konsequente Implementierung dieser Politik in den Strukturfonds zu mehr ökonomischer Unabhängigkeit von Frauen und Männern in jeder Lebensphase führen. Chancengerechtigkeit ist damit auch ein wesentliches Element für mehr wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Stabilität.

Deshalb ist der bewährte Ansatz von FRAU & BERUF – individuelle Beratung von Frauen, kombiniert mit Beratung von Betrieben, Bildungs- und Beschäftigungsträgern und weiteren AkteurlInnen des Arbeitsmarktes – weiterhin notwendig und zukunftsweisend.

Meike Hansen Christa Iversen Astrid Nielsen

Itzehoe 03.02.2012