

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht über die für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichte über die durch die Strukturfonds geleisteten Beiträge zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt*

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Zusammenfassung der wichtigsten frauenspezifischen und gleichstellungsrelevanten Daten und Aussagen aus den für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichten über die Umsetzung der Strukturfondsförderung in Deutschland.....	4
1. Förderperiode 2014 – 2020	5
1.1 ESF-Strategie zur Förderung des Gleichstellungsziels.....	6
1.2 Sozioökonomische Entwicklungen im Bereich Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt	9
1.3 Beiträge des ESF im Bereich Gleichstellung.....	20
1.3.1 Entwicklung der Teilnahmequoten der Frauen 2014 bis 2022	20
1.3.2 Ergebnisse des Gender Budgetings im ESF	22
1.3.3 Evaluationsergebnisse der ESF-Dachevaluierung und Einzelevaluierungen mit Gleichstellungsbezug.....	24
1.4 Verankerung des Gleichstellungsziels in den einzelnen Fonds und Programmen der Bundesländer.....	26
2. Förderperiode 2021 – 2027	29
2.1 ESF Plus-Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.....	29

* In den vorherigen Berichten wurde im Titel die Bezeichnung „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ verwendet. Im vorliegenden Bericht wird stattdessen der Begriff „Gleichstellung“ gewählt, auch um Verwechslungen mit dem Antidiskriminierungsbegriff zu vermeiden.

	Seite
2.2 Verankerung des Gleichstellungsziels in den einzelnen Fonds und Programmen der Bundesländer.....	31
B. Literaturverzeichnis	35
Anlagen	35
Anlage 1: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2021 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2022)	37
Anlage 2: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2020 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2021)	46
Anlage 3: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2019 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2020)	54
Anlage 4: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2018 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2019)	61
Anlage 5: Zusammenfassung aus der Partnerschaftsvereinbarung der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der Strukturfonds gemäß Dachverordnung EU 2021/1060 für die Förderperiode 2021 – 2027.....	70
Anlage 6: Zusammenfassung aus der Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der ESI-Fonds unter dem Gemeinsamen Strategischen Rahmen in der Förderperiode 2014 – 2020.....	77
Anlage 7: Zusammenfassung aus dem Strategischen Fortschrittsbericht 2019 zur Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der ESI-Fonds unter dem Gemeinsamen Strategischen Rahmen in der Förderperiode 2014 – 2020 (GEFRA – Gesellschaft für Finanz- und Regionalanalysen GbR, Münster IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH, Berlin).....	86

	Seite
Anlage 8: Zusammenfassung aus Teilbericht „Evaluation der Querschnittsziele im Bundes-ESF 2014 bis 2020“ von Oktober 2020 (ISG/ISS/defacto/ifs)	89

A. Zusammenfassung der wichtigsten frauenspezifischen und gleichstellungsrelevanten Daten und Aussagen aus den für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichten über die Umsetzung der Strukturfondsförderung in Deutschland

Der Deutsche Bundestag hat auf seiner Sitzung am 29. Juni 1994¹ eine EntschlieÙung zur Frauenförderung innerhalb der Europäischen Strukturförderung (Bundestagsdrucksache 12/7504) angenommen. Er hat darin die Bundesregierung unter anderem aufgefordert, von den durch die Strukturfondsverordnungen gegebenen Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen im Hinblick auf die Beschäftigung Gebrauch zu machen, „um durch die aktive Unterstützung der frauenspezifischen Komponenten, insbesondere im Rahmen vom Ziel 3 und Ziel 4, die nach wie vor bestehenden Ungleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Bildung in größtmöglichem Umfang zu beseitigen und somit einen überzeugenden Beitrag zur Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu leisten“ (Bundestagsdrucksache 12/7504)². Zu diesem Zweck „sollte die Bundesregierung in den Entwicklungsplänen und im Operationellen Programm für die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds einen eigenen Schwerpunkt Frauenförderung setzen“ (ebenda).

Die Bundesregierung wurde aufgefordert, dem Deutschen Bundestag mindestens alle drei Jahre die für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichte vorzulegen. Dieser Bericht schreibt die Entwicklung der wichtigsten frauenspezifischen Daten der ESF-Förderperiode 2014 – 2020 fort und gibt einen Überblick über Rahmenbedingungen der Förderung des Gleichstellungsziels der aktuellen Förderperiode 2021 – 2027 im ESF Plus, wie sie sich aus den entsprechenden Berichten an die Europäische Kommission ergeben. Der vorliegende Bericht enthält zudem eine kurze Darstellung der Umsetzung des Gleichstellungsziels durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER).

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- Die Strukturfondsverordnungen schreiben in der Förderperiode 2021 – 2027 wie auch schon in der Vorperiode Bund und Ländern die Gleichstellung von Frauen und Männern verbindlich während der gesamten Umsetzung der Strukturfondsprogramme vor.
- Das ESF-Bundesprogramm verfolgt dabei eine Doppelstrategie: eine Kombination aus spezifischen Fördermaßnahmen für Frauen und einem integrierten Gleichstellungsansatz (Gender Mainstreaming), der über alle Programme hinweg Gleichstellungsaspekte in die Programme integriert.
- Schwerpunkte der spezifischen Maßnahmen für Frauen bildeten beim Bund in der Förderperiode 2014 – 2020, neben der qualitativen Verbesserung der Arbeit im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen, auch Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, sowie zur Erhöhung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere von Frauen aus der sogenannten „stillen Reserve“ und von Müttern mit Migrationshintergrund. Beispielhaft sind hier die ESF-Programme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ sowie „Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ zu nennen. In der Förderperiode 2021 – 2027 konzentriert sich der Bund weiterhin auf die Zielgruppe Frauen mit Migrationserfahrung, insbesondere arbeitslose, arbeitssuchende oder geringfügig beschäftigte Frauen. Das spezifische Ziel c) Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern (gemäß Artikel 4 ESF Plus-Verordnung) wird vom ESF Plus-Bundesprogramm bedient, stellt aber kein Schwerpunkt dar. Konkret fördert der Bund mit dem spezifischen Ziel c) eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, gleiche Arbeitsbedingungen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, unter anderem durch Zugang zu erschwinglicher Kinderbetreuung und zu Betreuungsleistungen für abhängige Personen.
- Bei der durchgängigen Implementierung der Gleichstellungsperspektive in allen Phasen des ESF-Verfahrens kommt der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für das ESF Plus-Bundesprogramm beauftragten „Fachstelle für Querschnittsthemen im ESF Plus (FAQT)“ eine Schlüsselrolle zu. Sie unterstützt in allen Phasen des Förderprozesses von der Analyse, Zielformulierung und Strategieentwicklung über die Operationalisierung und Umsetzung, das Monitoring und Controlling bis hin zur Evaluierung. Dieser

¹ Vgl. Plenarprotokoll 12/237 des Deutschen Bundestages, S. 20839.

² In der damaligen Europäischen Strukturfondsförderung wurden fünf zentrale Ziele verfolgt, um die Effizienz der Fonds zu erhöhen. Ziel 3 adressierte die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Erleichterung der Eingliederung der Jugendlichen sowie der vom Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedrohten Personen in das Erwerbsleben. Ziel 4 adressierte die Erleichterung der Anpassung der Arbeitskräfte an die industriellen Wandlungsprozesse und an Veränderungen der Produktionssysteme.

intensive Ansatz von Begleitung, Beratung und Vernetzung zur gleichstellungsorientierten Kompetenzerweiterung aller Akteursebenen auf praktischer und wissenschaftlicher Basis hat sich bereits in der Förderperiode 2014 – 2020 bewährt.

- Deutschland verfolgt im Rahmen des ESF einen Gender-Budgeting-Ansatz, mit dem die Programmausgaben für Frauen jährlich überprüft werden. Der im ESF-Bundesprogramm in der Förderperiode 2014 – 2020 angestrebte Zielwert, Frauen mit einem Anteil von rund 46,1 Prozent an den Ausgaben zu beteiligen, wurde mit Datenstand 30. September 2022 mit 44,8 Prozent nicht ganz erreicht. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass für Frauen rund 336 Mio. Euro weniger verausgabt wurden als für Männer.
- Die Teilnahmequote von Frauen an ESF-Programmen in Deutschland lag in der Förderperiode 2014 – 2020 beim Bund und bei den Ländern kumuliert bei insgesamt 42,0 Prozent; im Bundes-ESF erreichte sie 50,7 Prozent). Insgesamt wurden rund 3,1 Mio. Teilnahmeeintritte gezählt (davon 1,3 Mio. Frauen). Im Verlauf der letzten drei Förderperioden ist ein kontinuierlich sinkender Frauenanteil an den Teilnahmen zu verzeichnen.
- Für die Förderperiode 2021 – 2027 wurden nach Genehmigung des ESF Plus-Bundesprogrammes und der ESF Plus-Länderprogramme durch die Europäische Kommission im 2. Quartal 2022 zwar bereits im Jahr 2022/2023 die ersten Programmaufrufe gestartet, durchweg verwertbare Zahlen über ESF-Teilnehmende liegen aber derzeit noch nicht vor. Dies gilt auch für das Gender Budgeting des ESF Plus-Bundesprogramms. Aufgrund der derzeit noch nicht repräsentativen Datenlage wird zum jetzigen Zeitpunkt auf eine Darstellung von Zahlen für die Förderperiode 2021 – 2027 verzichtet und auf die nächste Berichterstattung verwiesen.
- Auch der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) ergreifen individuell unterschiedliche Maßnahmen, um ihren Zielvorgaben in Bereich der Geschlechtergerechtigkeit gemäß den Strukturfondsverordnungen nachzukommen.

In den Berichten an die Europäische Kommission wird der Begriff „Gleichstellung“ in einem weiteren Verständnis verwendet, als nicht nur „formale“, sondern „substantielle“ oder „tatsächliche“ Gleichstellung. Gleichstellung der Geschlechter beschreibt eine „Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden, und in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden“.³

1. Förderperiode 2014 – 2020

Die europäische Kohäsions- und Strukturpolitik zur Förderung des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts zwischen den Mitgliedstaaten umfasste in der Förderperiode 2014 – 2020 fünf Struktur- und Investitionsfonds („ESI-Fonds“):

- Europäischer Sozialfonds (ESF)
- Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)
- Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER)
- Europäischer Meeres- und Fischereifonds (EMFF)
- Kohäsionsfonds (KF) für Projekte in den Bereichen Verkehr und Umwelt in weniger entwickelten Regionen⁴.

Die Strukturfonds in Deutschland werden zum größten Teil auf Ebene der Bundesländer im Rahmen von mehrjährigen Förderprogrammen umgesetzt, mit Ausnahme der Bundesprogramme für den ESF und des gemeinsam von Bund und Ländern getragenen EMFF. Die gemeinsame Förderstrategie ist in der Partnerschaftvereinbarung für die Umsetzung der Strukturfonds in Deutschland festgehalten. Das Instrument der Partnerschaftvereinbarung ist eine wichtige Neuerung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds seit der Förderperiode von 2014 bis 2020. Neben den strategischen Grundlagen für die Förderung in Deutschland enthält sie Vereinbarungen für die

³ Europäische Kommission 1998: 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik – Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, online abrufbar unter: Glossar der Gleichstellung, S. 33.

⁴ Regionen in EU-Ländern mit einem Bruttonationaleinkommen unter 90 Prozent des EU-Durchschnitts. Der Kohäsionsfonds kommt in Deutschland nicht zum Einsatz.

Koordination der unterschiedlichen Fonds und die Kohärenz des Mitteleinsatzes. Gemäß Artikel 15 der Verordnung (EG) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 waren in den Jahren 2017 und 2019 von den Mitgliedstaaten Fortschrittsberichte über die Umsetzung der Partnerschaftsvereinbarung einzureichen (Zusammenfassung aus dem Fortschrittsbericht 2019, siehe Anlage 7).

Deutschland erhielt für die Förderperiode 2014 – 2020 Strukturfondsmittel in Höhe von insgesamt ca. 18,3 Mrd. Euro für den EFRE und den ESF. Hiervon entfielen auf den ESF ca. 7,5 Mrd. Euro. Dem Bund standen dabei für das ESF-Bundesprogramm rund 2,7 Mrd. Euro zur Verfügung (=35,9 Prozent). Die restlichen ESF-Mittel in Höhe von rund 4,8 Mrd. Euro (64,1 Prozent) wurden von den einzelnen Bundesländern verwaltet. Hinzu kamen zusätzliche Mittel aus dem Krisenresilienzinstrument REACT-EU (Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe/ Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas im Rahmen von NextGenerationEU) zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie und für den Übergang zu einer digitalen und ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft. Für Deutschland standen rund 2,4 Mrd. Euro (1,9 Mrd. Euro im Jahr 2021 und 517 Mio. Euro im Jahr 2022) zusätzlich zur Verfügung, davon rund 37,7 Prozent für den ESF und 62,3 Prozent für den EFRE. Mit dem ELER wurden die ländlichen Räume und die Entwicklung der Land- und Forstwirtschaft mit 8,303 Mrd. Euro unterstützt und gemäß Operationellen Programms des EMFF sind zur Förderung des Fischereisektors EU-Mittel von knapp 220 Mio. Euro veranschlagt worden.

Für Deutschland von Relevanz waren die zwei Zielgebiete „Stärker entwickelte Regionen (seR)“ und „Übergangsregionen (ÜR)“.⁵ Die „Stärker entwickelten Regionen“ (Westdeutsche Bundesländer inkl. Region Leipzig und Berlin, ohne die Region Lüneburg) erhalten 4,23 Mrd. Euro (56,4 Prozent), die „Übergangsregionen“ (ostdeutsche Bundesländer inkl. Region Lüneburg ohne Region Leipzig und Berlin) 3,26 Mrd. Euro (43,6 Prozent). Bei den REACT-EU-Mittel wurde nicht nach Regionenkategorie unterschieden.

1.1 ESF-Strategie zur Förderung des Gleichstellungsziels

Der Europäische Sozialfonds (ESF), der 1957 ins Leben gerufen wurde, ist das wichtigste arbeitsmarktpolitische Instrument der Europäischen Union zur Förderung der Beschäftigung in Europa. Er verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Der ESF in Deutschland wird durch ein Bundesprogramm und 16 Länderprogramme umgesetzt (zur Förderung des Gleichstellungsziels in den Länderprogrammen, vgl. auch Abschnitt 1.4). REACT-EU-Mittel wurden beim Bund und in 15 Bundesländern im ESF eingesetzt.⁶ Während des gesamten Programmplanungszeitraums erfolgte die Umsetzung des ESF auf Bundes-, Landes-, regionaler und lokaler Ebene in enger Zusammenarbeit zwischen Behörden, Sozialpartnern und Einrichtungen der Zivilgesellschaft.

Der Bund leistete mit seinen ESF-Interventionen der Förderperiode 2014 – 2020 vor allem einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sowie im Bereich der sozialen Eingliederung und Armutsbekämpfung. Weitere Schwerpunkte bildeten die Förderungen von Selbstständigkeit, Unternehmergeist und Gründung von Unternehmen, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie der Verbesserung des Bildungsniveaus und lebenslangen Lernens. Hauptzielgruppen waren dabei neben Frauen, benachteiligte junge Menschen, insbesondere auch ohne Schul- und Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose, Erwerbstätige, insbesondere solche mit geringer Qualifikation oder geringen Einkommen, sowie Personen mit Migrationshintergrund, v. a. in schwierigen Lebenslagen (z. B. Flüchtlinge). Mittels der ESF-Interventionen wurden auch frauenspezifische, gleichstellungsorientierte und mit Beginn der 2000er Jahre Förderungen des Gender Mainstreaming⁷ initiiert.

⁵ Welche Regionen aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) im Programmplanungszeitraum 2014–2020 gefördert werden sollten, wurde anhand des BIP je Einwohner (in Kaufkraftstandard und als Durchschnittswert des Zeitraums 2007–2009) bestimmt. Die NUTS-2-Regionen wurden in drei Gruppen unterteilt: (1) weniger entwickelte Regionen (in denen das BIP je Einwohner weniger als 75 Prozent des Durchschnitts der EU beträgt); (2) Übergangsregionen (in denen das BIP je Einwohner zwischen 75 Prozent und 90 Prozent des Durchschnitts der EU liegt); (3) stärker entwickelte Regionen (in denen sich das BIP je Einwohner auf mehr als 90 Prozent des Durchschnitts der EU beläuft).

⁶ In Thüringen wurden die REACT-EU-Mittel vollständig dem Operationellen Programm Thüringen EFRE 2014 bis 2020 zugeteilt.

⁷ Gender Mainstreaming meint die „Systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.“ (Europäische Kommission 1998: 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik – Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, online abrufbar unter: Glossar der Gleichstellung, S. 25).

Der ESF richtete sich in der Förderperiode 2014 – 2020 als einer von fünf europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) eng an der Strategie „Europa 2020“, den nationalen Zielen dieser Strategie im Nationalen Reformprogramm sowie den länderspezifischen Empfehlungen des Rates aus. Dadurch sollten mehr und bessere Arbeitsplätze entstehen und insbesondere benachteiligte Personengruppen (u. a. Frauen) in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Europa-2020-Strategie hält fest, dass „eine Politik zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter notwendig ist, um die Erwerbsbeteiligung zu steigern und so zu Wachstum und sozialem Zusammenhalt beizutragen.“ Die Strategie definierte als Ziel, bis ins Jahr 2020 in der Altersgruppe der 20 bis 64-jährigen eine Beschäftigungsquote von mindestens 75 Prozent zu erreichen. Deutschland hatte sich selbst im Nationalen Reformprogramm zudem das über diese EU-Vorgabe hinausgehende Ziel gesetzt, eine Frauen-Erwerbstätigenquote von 73 Prozent zu erreichen. Im Nationalen Reformprogramm 2021, welches den Stand der Zielerreichung zu den quantitativen Zielen im Rahmen der Europa 2020-Strategie letztmalig berichtete, wird die Erwerbstätigenquote für 20- bis 64-Jährige mit 80,6 Prozent (2019) und die Erwerbstätigenquote für Frauen mit 76,6 Prozent (2019) ausgewiesen⁸ (zur Entwicklung der Werte im Europäischen Vergleich, vgl. Abschnitt 1.2). Damit wurden das europäische Kernziel sowie der nationale Indikator übertroffen.⁹ Darüber hinaus wurden keine Gleichstellungsziele in der Europa2020-Strategie formuliert.

Rechtsgrundlage der Operationellen ESF-Programme des Bundes und der Länder für die Förderperiode 2014 – 2020 ist die Allgemeine Verordnung über die Struktur- und Investitionsfonds (Verordnung (EU) 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013) und die ESF-Verordnung (Verordnung (EU) 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013). Die Allgemeine Verordnung und die ESF-Verordnung boten insbesondere in der Förderperiode 2014 – 2020 eine sehr gute Basis für die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung und machten an verschiedenen Stellen umfangreiche Vorgaben, wie in den einzelnen Verfahrensschritten der Umsetzung die Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten ist. Gemäß Artikel 7 Absatz 1 der Allgemeinen Verordnung sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf die Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert werden.

Gemäß der o. g. Verordnung, dem Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011 bis 2020)¹⁰ sowie der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010 bis 2015) verfolgten sowohl das ESF-Bundesprogramm als auch die ESF-Landesprogramme (vgl. Abschnitt 1.4) auch in der Förderperiode 2014 – 2020 eine Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen für Frauen und einem integrierten Gleichstellungsansatz (Gender-Mainstreaming).

Spezifische Maßnahmen finden sich beispielsweise im ESF-Bundesprogramm im Bereich der Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Hierfür wurde gezielt die Investitionspriorität „Gleichstellung von Frauen und Männern“ innerhalb der Prioritätsachse „Beschäftigung“ ausgewählt.¹¹ Schwerpunkte bilden dabei neben der qualitativen Verbesserung der Arbeit im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie zur Erhöhung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere von Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“ und von Müttern mit Migrationshintergrund. Beispielfähig können hier die ESF-Programme „Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen“ sowie „Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) genannt werden. Ziel des letztgenannten Programms ist es, erwerbsfähigen Müttern mit Migrationshintergrund die Aufnahme einer Beschäftigung zu ermöglichen.

Die inhaltliche Ausrichtung des ESF-Bundesprogramms für das Querschnittsziel Gleichstellung entspricht den Vorgaben von Artikel 7 der ESF-Verordnung, nach der bei Fördermaßnahmen insbesondere darauf abzustellen ist, „die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen, die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen, Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu

⁸ Vgl. BMWi (2021): Nationales Reformprogramm 2021, S. 76 (online abgerufen am 15.9.2023).

⁹ Wie dem Nationalen Reformprogramm zu entnehmen ist, sind „[t]rotz der insgesamt positiven Bilanz, besonders bei der Erwerbstätigkeit und der Langzeiterwerbslosigkeit, [...] weitere Anstrengungen sinnvoll und notwendig“ (BMWi 2021: 75). Für eine zusammenfassende Bewertung der Zielerreichung sowie des Beitrags des Operationellen Programms des Bundes-ESF zur Strategie Europa 2020 vgl. ESF-Dachevaluation 2021 – 2022 (online abgerufen am 15.9.2023).

¹⁰ Der Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) lief 2020 aus und ist seitdem vom Europäischen Rat nicht erneuert worden (Stand: September 2023).

¹¹ Auch sechs Bundesländer haben diese Investitionspriorität in den Operationellen Programmen gewählt.

bekämpfen sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zu fördern“.

Der Doppelansatz zur Gleichstellung der Geschlechter wurde durch den Bund in der Förderperiode 2014 – 2020 durch ein Gender Budgeting unterstützt. Gender Budgeting erlaubt eine systematische quantitative Analyse der im ESF-Bundesprogramm ausgezahlten Programmmittel im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel. Gender Budgeting ist in diesem Zusammenhang als Konzept im Sinne eines gleichstellungsorientierten Monitorings zu verstehen und beschränkt sich auf die Analyse der finanziellen ESF-Umsetzung. Auf zentrale Ergebnisse hierzu wird in Abschnitt 1.3.2 eingegangen.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist neben der Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und der nachhaltigen Entwicklung eines von drei Querschnittszielen. Für die Förderperiode 2014 – 2020 wurde auf Bundesebene¹² eine externe Unterstützungsstruktur – die Agentur für Querschnittsziele im ESF – beauftragt, deren Aufgabenbereich neben der Gleichstellung der Geschlechter auch die beiden Querschnittsziele Nichtdiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit umfasste. Die Agentur für Querschnittsziele im ESF begleitete und beriet kontinuierlich die Ressorts und programmumsetzenden Stellen des ESF-Bundesprogramms. Sie vermittelte relevantes Wissen, um die Querschnittsziele nachhaltig in alle Bundesmaßnahmen zu integrieren und die ESF-Akteur/innen dahingehend zu unterstützen, dass sie die Auswirkungen ihrer förderpolitischen Entscheidungen z. B. im Hinblick auf Geschlechterdiskrepanzen abschätzen und bewerten können. Das Leistungsspektrum der Agentur umfasste neben Beratungsprozessen die Erstellung von fachpolitischen Expertisen sowie zielgruppenspezifischen Daten und Fakten, die Vernetzung auf Ebene des Operationellen Programms des Bundes, die systematische Informationsvermittlung relevanter Dokumente und Veranstaltungen Dritter, praktischer Entwicklungen und guter Beispiele über ein webbasiertes Informationsmanagement.¹³

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in der Förderperiode 2014 – 2020 ein starkes Fundament für die Gleichstellung im Bundes-ESF bestand. Auch sind einige Bundesländer mit einem systematischen und kontinuierlichen Ansatz zur Förderung der Gleichstellung aktiv gewesen (vgl. Abschnitt 1.4).

Seitens der Mitgliedstaaten bestanden Berichtspflichten gegenüber der Europäischen Kommission. Diese Berichtspflichten umfassten insbesondere die Vorlage von jährlichen Durchführungsberichten und die Vorlage von Fortschrittsberichten zur Partnerschaftsvereinbarung. Gemäß Art. 111 Verordnung (EG) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission erstmals zum 31. Mai 2016 bis einschließlich zum Jahr 2023 jährlich einen Durchführungsbericht. Diese jährlichen Durchführungsberichte dienen der Begleitung und der Überwachung der Strukturfondsförderung und enthielten insbesondere Daten zur finanziellen und materiellen Umsetzung, zu den gemeinsamen und programmspezifischen Indikatoren und zu den im Leistungsrahmen festgelegten Etappenzielen des Operationellen Programms. Zudem enthielten sie Informationen zum jeweils aktuellen Evaluierungsstand, zum Einsatz der Finanzinstrumente, zu den durchgeführten Informations- und Publicitätsmaßnahmen, zu den Beiträgen zum intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstum und nicht zuletzt auch Informationen über die jeweils getroffenen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Verhinderung der Diskriminierung sowie den weiteren Querschnittszielen.

Spezifischere Ausführungen zu Gleichstellungsaspekten gab es im Durchführungsbericht 2018 (Zusammenfassung vgl. Anlage 4. In den Durchführungsberichten der Jahre 2019 bis 2021 findet sich eine Synthese der Bewertungen (Zusammenfassungen siehe Anlage 1 bis 3).

Neben den Durchführungsberichten waren während und nach dem Programmzeitraum Bewertungen bzw. Evaluationen zur Steigerung der Qualität, der Effizienz und der Kohärenz und zur Verbesserung der Strategie und der Durchführung der Programme zu erstellen (siehe Artikel 114 der allgemeinen Verordnung über die Struktur- und Investitionsfonds). Einen Überblick über die gleichstellungsbezogenen Ergebnisse der Evaluation zur Förderperiode 2014 – 2020 gibt Abschnitt 1.3.3.

¹² Auf Landesebene wurden für die Umsetzung der Operationellen Programme der Bundesländer teilweise ebenfalls Unterstützungsstrukturen eingerichtet, vgl. Abschnitt 1.4.

¹³ Vgl. Webseite der Agentur für Gleichstellung im ESF. Hinweis: Die Informationen dieser Website beziehen sich auf die ESF-Förderperiode 2014 bis 2020. Die Website steht bis auf Weiteres noch zur Verfügung, sie wird jedoch seit 2021 nicht mehr aktualisiert (letzter Zugriff: 13.10.2023).

1.2 Sozioökonomische Entwicklungen im Bereich Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt

Die Durchführungsberichte der Förderperiode 2014 – 2020 enthalten, anders als in der Förderperiode 2007 bis 2013, keine Daten zur sozioökonomischen Entwicklung. Im Rahmen der Erstellung des ESF Plus-Bundesprogramms wurde im Jahr 2019 eine vertiefte sozioökonomische Analyse erstellt und anlässlich der Corona-Krise im Dezember 2020 aktualisiert, um Interventionsnotwendigkeiten sowie potenzielle Förderschwerpunkte und -bedarfe des Europäischen Sozialfonds für die Förderperiode 2021 – 2027 ableiten zu können. Im nachfolgenden Abschnitt werden gleichstellungsrelevante Daten dieser Analyse gezeigt und am aktuellen Rand aktualisiert.

Der Überblick beginnt mit Daten zur Erwerbstätigkeit, auch im europäischen Vergleich. Danach werden Umfang und Art der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern näher beleuchtet (Teilzeitquote, sozialversicherungspflichtige sowie geringfügige Beschäftigung). Dabei werden auch geschlechtsspezifische Verdienststrukturen in den Blick genommen. Die Einschnitte durch die Corona-Pandemie werden in Daten zur Kurzarbeit sowie (abgedeckt durch die Kurzarbeit) teilweise in der Entwicklung der Arbeitslosenquote sichtbar. Am Ende des Abschnitts 1.2 findet sich eine kurze Zusammenfassung der gezeigten Entwicklungen.

Erwerbstätigkeit

Tabelle 1 zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit für Deutschland sowie für westdeutsche (einschließlich Berlin) und ostdeutsche Gebiete. Bedingt durch die positive wirtschaftliche Dynamik und die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften folgte die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2014 und 2018 ungebrochen einem Aufwärtstrend. Bundesweit gab es 2018 annähernd 41,9 Mio. Erwerbstätige. Bis zum Jahr 2021 sank die Zahl der Erwerbstätigen auf 41,5 Mio.; zunächst bedingt durch die Corona-Pandemie, anschließend durch die Auswirkungen des Ukrainekriegs und hohe Energiepreise und durch die damit einhergehende Abschwächung des Wirtschaftswachstums. Gegenüber 2014 ist dennoch rechnerisch eine Erhöhung der Zahl der Erwerbstätigen um 4,3 Prozent festzustellen. Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit fiel im Westen (inklusive Berlin) mit +5,0 Prozent deutlich dynamischer aus als im Osten (-0,1 Prozent). Bezüglich der Zuwachsdynamiken lassen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern beobachten. Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen ist gegenüber 2014 nahezu unverändert geblieben und belief sich 2021 auf 46,7 Prozent (Westdeutschland: 46,7 Prozent; Ostdeutschland: 47,1 Prozent). Rekuriert man auf die Merkmale „Staatsangehörigkeit“ und „Migrationshintergrund“, so zeigt sich, dass der Anstieg der Erwerbstätigkeit insbesondere auf Ausländer/innen und Menschen mit Migrationshintergrund (in der Tabelle aus Platzgründen nicht gezeigt) zurückzuführen ist.

Tabelle 1: **Erwerbstätige in Deutschland 2014 bis 2021**

Angaben in 1.000	Deutschland				Westdeutschland (mit Berlin)				Ostdeutschland (ohne Berlin)			
	2014	2018	2021	2021/14	2014	2018	2021	2021/14	2014	2018	2021	2021/14
insgesamt	39.855	41.895	41.552	+4,3%	33.897	35.878	35.601	+5,0%	5.958	6.017	5.951	-0,1%
Männer	21.292	22.380	22.130	+3,9%	18.149	19.207	18.981	+4,6%	3.143	3.173	3.149	+0,2%
Frauen	18.563	19.514	19.422	+4,6%	15.748	16.670	16.620	+5,5%	2.815	2.844	2.802	-0,5%

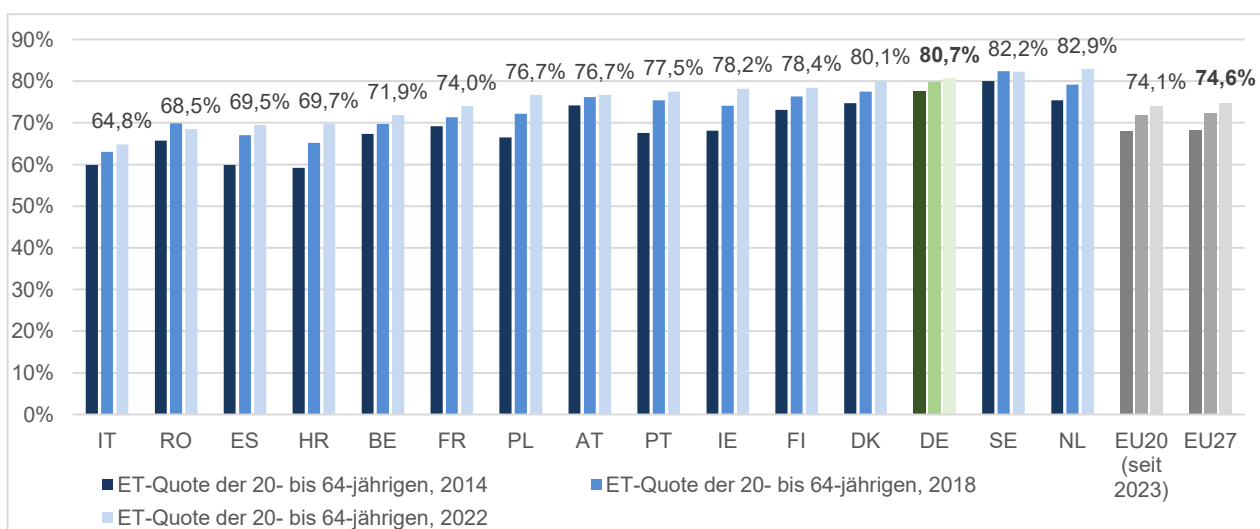
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Hinweis: Die Daten basieren auf Personen, die in Privathaushalten leben (ohne Gemeinschaftsunterkünfte).

Um zu bemessen, in welchem Ausmaß gewisse Alters- und Personengruppen am Erwerbsleben partizipieren, wird in der Regel auf die Erwerbstätigenquote rekuriert. Sie setzt die Zahl der Erwerbstätigen in das Verhältnis zur Bevölkerung des entsprechenden Alters. Ihre Erhöhung stand im Zentrum des beschäftigungspolitischen Kernziels der Europa-2020-Strategie (vgl. Abschnitt 1.1). EU-weit sollte die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Bevölkerung bis 2020 mindestens 75 Prozent betragen. Deutschland hatte sich mit 77 Prozent einen zwei Prozentpunkte höheren Zielwert gesetzt. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigenquote in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten sowie im EU-Durchschnitt auf Basis von Eurostat-Daten.¹⁴ In der EU-27 belief sich

¹⁴ Sowohl Eurostat als auch das Statistische Bundesamt verwenden zur Erfassung der Erwerbstätigkeit das Labour-Force-Konzept der ILO, gemäß dem Personen als erwerbstätig gelten, sobald sie mindestens eine Stunde lang pro Woche gegen Entgelt, zur Gewinnerzielung oder zur Mehrung des Familieneinkommens arbeiten. Aufgrund unterschiedlicher methodischer Ansätze kann es dennoch kleinere Abweichungen der Daten geben.

die Quote im Jahr 2022 auf 74,6 Prozent (2014: 68,2 Prozent). Obwohl sich der Wert im Laufe der Jahre stetig erhöht hat, sind noch weitere Anstrengungen notwendig. Die aufeinanderfolgende Finanz- und Eurokrise sowie die in den letzten Jahren erfolgten Strukturanpassungsprozesse sind in einigen europäischen Ländern mit spürbaren Einschnitten verbunden gewesen und haben den Beschäftigungsaufbau zunächst beeinträchtigt. Im Jahr 2020 kam es infolge der Corona-Pandemie in der EU-27 zu einem zwischenzeitlichen Rückgang der Erwerbstätigenquote um 0,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Die Quote stabilisierte sich aber bereits im Jahr 2021 wieder und 2022 wurde das Vor-Corona-Niveau übertroffen. In der betrachteten Zeitspanne hat sich die Erwerbstätigenquote in Deutschland sukzessive erhöht: Im Vergleich zu 2014 stieg die Quote um 3,0 Prozentpunkte. Im Jahr 2022 belief sie sich auf 80,7 Prozent, und bereits 2020 hatte Deutschland mit einer Erwerbstätigenquote von 79,2 Prozent den EU-Zielwert von 75 Prozent sowie die den selbstgesetzten Zielwert von 77 Prozent klar übertroffen. Innerhalb der EU wiesen Schweden (82,2 Prozent) und die Niederlande (82,9 Prozent) zuletzt die höchsten Erwerbstätigenquoten auf.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten der 20- bis 64-jährigen Bevölkerung im EU-Vergleich



Quelle: Eurostat, *Employment rate by sex, age group 20-64* (Code: *LFSA_ERGAN*). Hinweis: Es werden nur ausgewählte EU-Mitgliedstaaten dargestellt.

Deutschland hatte sich zusätzlich das beschäftigungspolitische Ziele gesetzt, die Frauenerwerbstätigenquote zwischen 2010 und 2020 auf zu 73 Prozent erhöhen. Die Erwerbstätigenquote von Frauen lag laut Eurostat 2022 bundesweit bei 76,8 Prozent (2020: 75,4 Prozent). Auch dieses Ziel konnte folglich erreicht werden. Im Vergleich zum Basisjahr stieg die Quote um 3,7 Prozentpunkte (2014: 73,1 Prozent). Im europäischen Vergleich liegt Deutschland im oberen Mittelfeld, da seit 2018 einige (nord- und nord-osteuropäische) Länder stark aufholten. Während die Frauenerwerbstätigenquote in Schweden und Litauen bereits 2018 höher ausfiel als in Deutschland, wiesen im Jahr 2022 auch Estland, die Niederlande, Litauen, Finnland und Dänemark höhere Frauenerwerbstätigenquoten auf. Estland erreichte mit 80,4 Prozent den Spitzenwert (+9,8 Prozentpunkte im Vergleich zu 2014).

Nachfolgend wird detaillierter auf die – nach wie vor existierenden – Geschlechterunterschiede bei der Erwerbsbeteiligung geblickt. Die Erwerbstätigenquote gibt keinen Aufschluss über den zeitlichen Umfang einer ausgeübten Tätigkeit. Daher muss im Rahmen der abhängigen Erwerbstätigkeit auch auf die Unterschiede hinsichtlich der Teil- und Vollzeitbeschäftigung sowie des Stundenumfanges geblickt werden. Die Teilzeitquote lag laut Mikrozensus im Jahr 2022 bundesweit bei 30,2 Prozent und hat sich im Vergleich zum Jahr 2014 um 1,9 Prozentpunkte erhöht. Die Höhe der Teilzeitquote unterscheidet sich stark zwischen den Geschlechtern (sog. „Gender Time Gap“). Bei Männern belief sie sich im Jahr 2022 auf 12,7 Prozent (2014: 10,4 Prozent), bei Frauen fiel sie mit 49,2 Prozent deutlich höher aus (2014: 47,6 Prozent). Der Quotenabstand betrug damit 36,5 Prozentpunkte, wobei die Geschlechterunterschiede im früheren Bundesgebiet bezüglich des Erwerbsumfanges nach wie vor ausgeprägter sind als im Osten. Auch anhand der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit können die Geschlechterdifferenzen verdeutlicht werden. 2021 lag sie bei Männern bei 38,4 Stunden, bei Frauen betrug sie 30,7 Stunden.15 Der in Arbeitsstunden bemessene „Gender Time Gap“ beziffert sich demnach auf etwa 7,7 Stunden und

¹⁵ Quelle: WSI GenderDatenPortal, Wochenarbeitszeiten auf Basis des Mikrozensus (online abgerufen am 02.10.2023).

ist unmittelbare Folge der bei Frauen weit verbreiteten Teilzeitarbeit. In den letzten Jahren haben sich keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

Die zuvor vergleichsweise gut ausfallenden Werte zum Umsetzungsstand der beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der Europa-2020-Strategie relativieren sich bei einem Blick auf das Ausmaß an Teilzeiterwerbstätigkeit etwas, da die Teilzeitquote bei 20- bis 64-Jährigen insgesamt und insbesondere bei Frauen in Deutschland deutlich höher ausfällt als im europäischen Durchschnitt. Deutschland hat bezogen auf das Jahr 2022 nach den Niederlanden (38,7 Prozent) und Österreich (30,1 Prozent) laut Eurostat mit 27,9 Prozent die dritthöchste Teilzeitquote in der EU (EU27: 17,0 Prozent; Euroraum: 19,9 Prozent). Bei Frauen lag sie 2022 bei 47,3 Prozent. Verglichen mit der EU27 (27,8 Prozent) und dem Euroraum (32,9 Prozent) fiel die Teilzeitquote von Frauen in Deutschland damit mehr als 20 bzw. 15 Prozentpunkte höher aus.

Zwar implizieren die Daten zur Erwerbstätigenquote keine unmittelbare Verstärkung der Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt, allerdings wurde im Zuge der Corona-Pandemie in erhöhtem Ausmaß über die zentrale Rolle der privaten und unbezahlten „Sorgearbeit“ sowie die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern debattiert. Die hierzu bisher vorliegende Studienlage deutet darauf hin, dass Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund und Mütter, angesichts geschlossener Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen dabei die Hauptlast schultern mussten.¹⁶ Jedoch können auch andere Anpassungsprozesse an die veränderten Rahmenbedingungen beobachtet werden, bei denen etwa eingespielte Rollen neu verhandelt worden sind und Männer mehr Verantwortung für Haushalt und Kinder übernommen haben.¹⁷ Im Kontext von Paarhaushalten mit Kindern ergibt sich aus der empirischen Evidenz dementsprechend bisher ein gemischtes Bild, während die Situation für Alleinerziehende (und ihre Kinder) zweifelsfrei trotz Notbetreuungsangebot besonders schwierig war. Die mittelfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Frauen und Männer lassen sich erst abschließend bewerten, wenn ausreichend Daten der amtlichen Statistik sowie repräsentative Befragungsdaten zur Verfügung stehen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Viele der zur Erwerbstätigkeit dargestellten Entwicklungen können auch auf die sozialversicherungspflichtige (kurz: sv-pflichtige) Beschäftigung übertragen werden, die nach wie vor die gängigste Form von Erwerbsarbeit in Deutschland darstellt. Die Corona-Krise hinterließ unweigerlich auch auf dem Arbeitsmarkt ihre Spuren. Dementsprechend wurde die positive Beschäftigungsdynamik, welche im unmittelbaren Anschluss an die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 in Gang gesetzt werden konnte und bis 2019 anhielt, infolge der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie durchbrochen.

Zwischen 2014 und 2022 (Stichtag: 30. Juni) hat die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten um 15,0 Prozent bzw. etwa 4,5 Mio. Beschäftigte zugelegt. Die sich im Laufe des Jahres 2019 – auch ohne Corona-Pandemie – andeutende Abschwächung der wirtschaftlichen Dynamik zog zumindest bis Mitte 2019 noch keine beobachtbaren negativen Konsequenzen für das Beschäftigungssystem nach sich; absolut waren im Jahr 2019 rund 33,4 Mio. Personen in Deutschland sv-pflichtig beschäftigt (vgl. Tabelle 2). Im Jahr 2022 waren es 34,7 Mio. Personen. Die Zahl impliziert einen historischen Höchststand. Zwischen den Geschlechtern kann bezüglich der Zuwachsdynamiken ein leichter Unterschied festgestellt werden (Männer: +14,4 Prozent; Frauen: +15,7 Prozent). Gemessen an allen sv-pflichtig Beschäftigten belief sich der Frauenanteil im Jahr 2022 auf 46,5 Prozent (2014: 46,2 Prozent).

¹⁶ Vgl. Schmieder, J./Wrohlich, K. (2020): Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie. Policy Paper im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), online abgerufen am 13.10.2023.

¹⁷ Vgl. Hank, K./Steinbach, A. (2020): The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis. JFR – Journal of Family Research, 2020, Early View, S. 1-16, (online abgerufen am 13.10.2023).

Tabelle 2: **Sv-pflichtig Beschäftigte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2014 bis 2022**

Stichtag: 30.06.	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2022/14
insgesamt	30.174.505	32.870.228	33.407.262	33.700.280	34.284.370	34.705.170	+15,0%
Männer	16.240.821	17.696.536	17.988.091	18.042.270	18.358.640	18.579.700	+14,4%
Frauen	13.933.684	15.173.692	15.419.171	15.658.020	15.925.730	16.125.470	+15,7%
Deutsche	27.594.881	29.003.870	29.234.647	29.340.400	29.579.800	29.594.270	+7,2%
Männer	14.645.475	15.243.285	15.336.161	15.303.900	15.414.860	15.416.040	+5,3%
Frauen	12.949.406	13.760.585	13.898.486	14.036.500	14.164.940	14.178.230	+9,5%
Ausländer/innen	2.563.286	3.848.231	4.153.014	4.359.330	4.703.880	5.110.880	+99,4%
Männer	1.585.000	2.441.491	2.638.922	2.738.010	2.943.350	3.163.650	+99,6%
Frauen	978.286	1.406.740	1.514.092	1.621.320	1.760.530	1.947.230	+99,0%

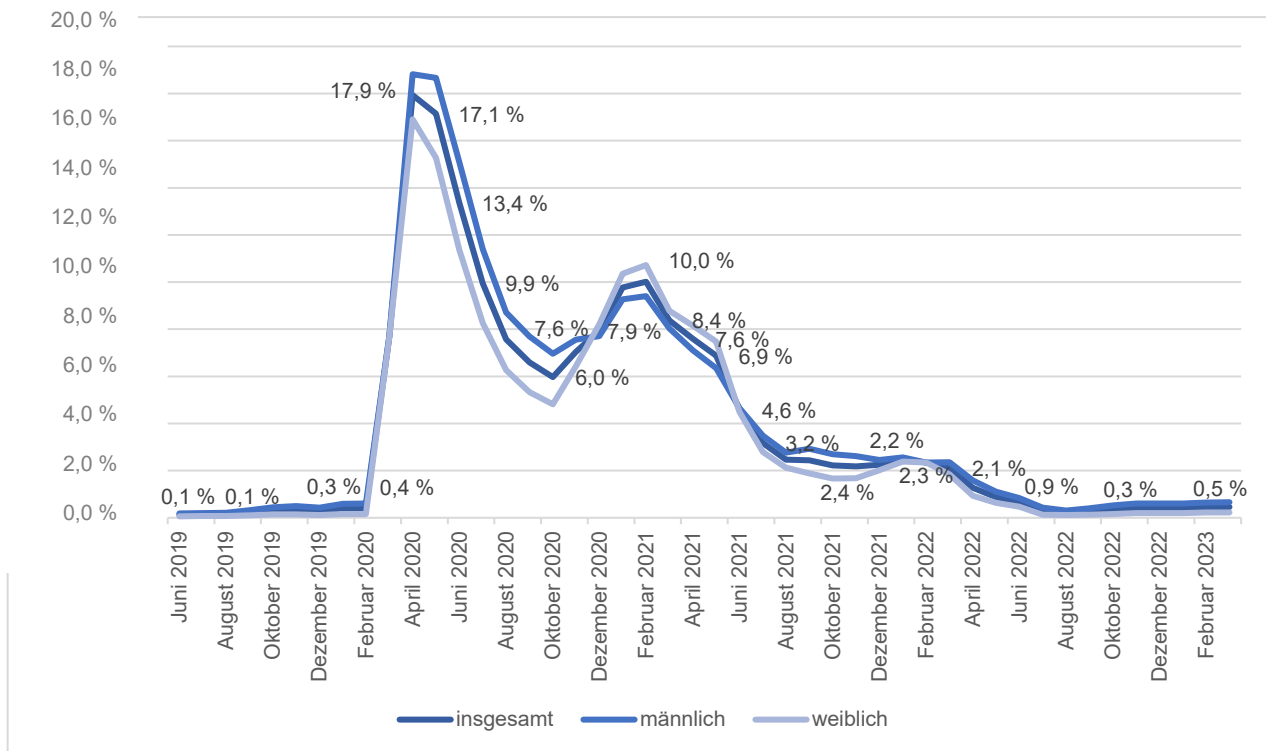
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, interaktive Beschäftigungsstatistik, Beschäftigte nach soziodemografischen Merkmalen (Stichtag: 30.06.).

Bezüglich der Zuwachsdynamik der sv-pflichtigen Beschäftigung bestehen große Unterschiede zwischen Personen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Während sich die Zahl der ausländischen sv-pflichtig Beschäftigten im betrachteten Zeitraum mit einem Plus von 99,4 Prozent bzw. von 2,6 auf 5,1 Mio. Beschäftigte fast verdoppelt hat, ist die Zahl der deutschen sv-pflichtig Beschäftigten lediglich um 7,2 Prozent gestiegen, was in absoluten Zahlen jedoch auch ein Plus von knapp 2,0 Mio. Beschäftigte bedeutet.

Bei der Einordnung der vorherigen Darstellungen zu den Corona-Auswirkungen ist das historisch bisher einmalige Ausmaß an Kurzarbeit zwingend zu berücksichtigen. Zwar erwies sich das Beschäftigungssystem angesichts der Stärke des BIP-Einbruchs im Jahr 2020 (2020: -3,7 Prozent, 2021: 2,6 Prozent, 2022: 1,9 Prozent) als relativ robust, allerdings wären der Beschäftigungsabbau und somit die Arbeitslosigkeit ohne die Kurzarbeit deutlich kräftiger ausgefallen. Abbildung 2 illustriert die Entwicklung der Kurzarbeiterquote, die den Anteil der Kurzarbeiter/innen an allen sv-pflichtig Beschäftigten widerspiegelt, zwischen Juni 2019 und Februar 2023 in Deutschland. Im Jahr 2019 lag die Kurzarbeiterquote zwischen 0,1 Prozent und 0,4 Prozent auf einem niedrigen Sockel. Selbst während dem Höhepunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 hatten die damaligen Höchststände nicht annähernd das Niveau erreicht, welches sich im unmittelbaren Anschluss an die pandemiebedingten Schließungsmaßnahmen im Frühjahr 2020 einstellte. Zum bisherigen Höhepunkt wurden im April 2020 rund 610.000 Betriebe mit Kurzarbeit sowie etwa sechs Mio. Kurzarbeiter/innen registriert. Die Kurzarbeiterquote betrug im April 2020 17,9 Prozent. Bei Männern (18,8 Prozent) fiel sie etwas höher aus als bei Frauen (16,9 Prozent). Im Juni 2020 wurde eine Quote von 13,4 Prozent registriert (Männer: 15,1 Prozent, Frauen: 11,4 Prozent). Während die Männer zu Beginn der Corona-Pandemie stärker von Kurzarbeit betroffen waren als die Frauen, war es im Jahr 2021 genau umgekehrt. Im Jahr 2022 glichen sich die Werte zwischen den Geschlechtern weitgehend an.

So stieg die Kurzarbeiterquote nach zwischenzeitlichen Rückgängen zwischen Oktober 2020 (6,0 Prozent) und Februar 2021 (10,0 Prozent) nochmals stark an. Im Vergleich zum letzten rasanten Anstieg im Frühjahr 2020 waren Frauen mit 10,4 Prozent diesmal häufiger von Kurzarbeit betroffen als Männer (9,3 Prozent). Nach diesem Hoch zu Beginn des Jahres 2021 fiel die Kurzarbeiterquote langsamer als nach dem letzten Hoch und verblieb lange auf hohem Niveau. Die Daten zeigen einen kräftigen Rückgang der Kurzarbeit seit Mitte 2022. Im Juni 2021 waren noch 4,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit. Auch wenn die Kurzarbeiterquote inzwischen wieder deutlich gesunken ist, war sie im Februar 2023 immer noch höher als im Dezember 2018. Damals betrug die Kurzarbeiterquote 0,1 Prozent. Im Januar 2023 lag die Kurzarbeiterquote bei 0,5 Prozent (Frauen: 0,2 Prozent; Männer: 0,7 Prozent). Hier zeigt sich auch wieder eine leichte Differenz zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 2: **Entwicklung der Kurzarbeiterquote in Deutschland während der Corona-Pandemie**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet) – Deutschland, Länder, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Kreise (Monatszahlen und Zeitreihe), Ausgabe: August 2023.

Geringfügige Beschäftigung

Obwohl die sv-pflichtige Beschäftigung in Vollzeit und unbefristeter Anstellung nach wie vor die dominante Form der Beschäftigung in Deutschland ist, haben sog. atypische Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen. Unter die atypische Beschäftigung fallen Teilzeitbeschäftigungen mit einem wöchentlichen Arbeitsumfang von höchstens 20 Stunden, geringfügige und befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeit. Zwar ist die ökonomische Situation von atypisch Beschäftigten stark von der konkreten Haushaltszusammensetzung und Lebenslage abhängig, allerdings sind solche Arbeitsverhältnisse mit einer höheren Unsicherheit verbunden. Mitunter garantieren sie dabei kein Einkommen, mit welchem der eigene Lebensunterhalt und derjenige von Angehörigen ausreichend finanziert werden kann. Betrachtet man die einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung, so existieren nur bei der Befristung keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während die Zeitarbeit mehrheitlich von Männern ausgeübt wird, dominieren unter den Teilzeitbeschäftigten (als atypische Beschäftigungsform werden Teilzeitbeschäftigte mit höchstens 20 Arbeitsstunden je Woche gezählt) und unter den geringfügigen Beschäftigten die Frauen.

Unter die geringfügig entlohnte Beschäftigung fallen alle Tätigkeiten, die außerhalb der Sozialversicherungspflicht liegen und mit einer monatlichen Verdienstgrenze in Höhe von 520 Euro (bis September 2022 lag die Verdienstgrenze bei 450 Euro) verbunden sind. Da in diesem Segment keine Kurzarbeit möglich ist, waren sie infolge der Corona-Krise besonders betroffen. Für den Zeitraum zwischen 2014 und 2018 geht aus der BA-Statistik hervor, dass sich der Bestand der geringfügig entlohnten Beschäftigten bundesweit geringfügig um 0,8 Prozent bzw. rund 62.000 Personen erhöht hat (vgl. Tabelle 3) Jahr 2018 gab es rund 7,6 Mio. geringfügig entlohnte Beschäftigte. Bundesweit fiel die Zuwachsdynamik damit deutlich geringer aus als bei der sv-pflichtigen Beschäftigung.

Tabelle 3: **Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland nach persönlichen Merkmalen, 2014 bis 2022**

	2014	2018	2020	2021	2022	2022/14	2020/14
insgesamt	7.510.554	7.572.452	7.076.792	7.156.563	7.355.004	-2,1%	-5,8%
Männer	2.897.738	3.071.021	2.942.440	3.012.515	3.128.541	8,0%	1,5%
Frauen	4.612.816	4.501.431	4.134.352	4.144.048	4.226.463	-8,4%	-10,4%
Deutsche	6.708.075	6.598.053	6.111.160	6.148.389	6.250.859	-6,8%	-8,9%
Männer	2.570.037	2.643.691	2.511.133	2.552.965	2.619.903	1,9%	-2,3%
Frauen	4.138.038	3.954.362	3.600.027	3.595.424	3.630.956	-12,3%	-13,0%
Ausländer/innen	783.880	955.967	948.221	1.008.077	1.104.086	40,8%	21,0%
Männer	321.313	420.827	424.798	459.507	508.610	58,3%	32,2%
Frauen	462.567	535.140	523.423	548.570	595.476	28,7%	13,2%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen), verschiedene Jahre, Quartalsdaten (Stichtag: 30.06.).

Der bundesweite marginale Anstieg zwischen 2014 und 2018 war ausschließlich auf Männer (+6,0 Prozent), insbesondere ausländische Männer (+31,0 Prozent), zurückzuführen. Bei Frauen ging die Zahl zwar insgesamt zurück (-2,4%), bei ausländischen Frauen (+15,7 Prozent) kann allerdings anders als bei Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit (-4,4%) ein Anstieg beobachtet werden. Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse werden dennoch weiterhin mehrheitlich von Frauen ausgeübt (Anteil 2018: 59,4 Prozent), auch wenn sich die Lücke weiter schließt (2022: 57,5 Prozent).

Anhand von Tabelle 3 wird ersichtlich, dass sich die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten 2020 im Zuge der Corona-Krise reduziert hat. Während sie 2018 noch bei knapp 7,6 Mio. Personen lag, sank sie 2020 auf rund 7,0 Mio. Personen, was dem bisherigen Tiefstand entspricht. Gegenüber 2014 beläuft sich der Rückgang 2020 auf -5,8 Prozent bzw. rund 434.000 Personen. Ab 2021 hat wieder eine leichte Erholung eingesetzt. 2021 belief sich die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten auf knapp 7,2 Mio. Personen. 2022 waren knapp 7,4 Mio. Personen geringfügig beschäftigt. Bei den Männern war ein stärkerer Anstieg zu beobachten als bei den Frauen.

Bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten gingen die Zahlen 2022 gegenüber 2014 deutlich zurück: -18,1 Prozent bzw. -922.661. Der Abstand zu 2014 fällt bei denjenigen im Nebenjob prozentual deutlich höher aus (+31,7 Prozent bzw. +767.111). Die Zahl der Frauen in einer ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung sank deutlich stärker als die der Männer (Frauen: -23,4 Prozent, Männer: -8,8 Prozent). Wohingegen die Zahl der im Nebenjob geringfügig entlohnten Beschäftigten sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zunahm (Männer: +36,4 Prozent, Frauen: +27,9 Prozent). Im Vergleich zur sv-pflichtigen Beschäftigung (2020/19: +0,9 Prozent) ist der Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung deutlich stärker von der Corona-Krise betroffen. Bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten sank die Zahl 2020, im Vergleich zu 2019, um -8,3 Prozent und bei den im Nebenjob geringfügig entlohnten Beschäftigten um -4,4 Prozent. Frauen sind in beiden Kategorien jeweils um knapp 2 Prozent stärker betroffen als Männer. Ein wichtiger Unterschied besteht dabei in den Leistungen der Kurzarbeit, die von den Betrieben ausschließlich für sv-pflichtige Beschäftigte in Anspruch genommen werden können. Überdies haben ausschließlich in Minijobs arbeitende Personen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. In vielen stark von der Corona-Krise betroffenen Bereichen wie z. B. dem Gastgewerbe, Einzelhandel sowie Veranstaltungs-, Freizeit- und Kulturbereich fällt die Bedeutung von geringfügig entlohnter Beschäftigung hoch aus, zugleich arbeiten hier relativ viele Frauen.

Geschlechtsspezifische Verdienststrukturen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Neben den bereits erwähnten Unterschieden zwischen den Geschlechtern bezüglich der grundsätzlichen Beschäftigungsbeteiligung und des zeitlichen Beschäftigungsumfangs (sogenannter „Gender Time Gap“) bestehen auch Unterschiede in der Verteilung auf verschiedene Branchen (sog. horizontale Arbeitsmarktsegregation) sowie Differenzen beim Verdienst und bei der beruflichen Mobilität. Die verschiedenen Formen der Ungleichheit hängen dabei eng miteinander zusammen.

Der sogenannte „Gender Pay Gap“ bildet die Unterschiede des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes zwischen Frauen und Männern ab. Der Indikator ist das Ergebnis der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes und wird als die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst von Männern ermittelt. Er wird dabei in zwei Varianten ausgewiesen: in unbereinigter und in bereinigter Form. Während beim unbereinigten Gender Pay Gap relevante lohnbestimmende Merkmale wie z. B. der Beschäftigungsumfang (Voll- versus Teilzeit) sowie die Qualifikation, ausgeübte Tätigkeit, Berufserfahrung, Branche oder Unternehmensgröße ausgeblendet werden, finden derartige lohnbeeinflussende Faktoren bei der Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap Berücksichtigung.

Tabelle 4: **Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und unbereinigter Gender Pay Gap, 2014 bis 2021¹⁸**

	2014			2019			2021		
	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst Männer	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst Frauen	Gender Pay Gap (unbereinigt)	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst Männer	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst Frauen	Gender Pay Gap (unbereinigt)	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst Männer	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst Frauen	Gender Pay Gap (unbereinigt)
Deutschland	19,87 €	15,44 €	22,3 %	22,26 €	17,98 €	19,2 %	23,20 €	19,12 €	17,6 %
West-Deutschland	20,58 €	15,73 €	23,6 %	22,92 €	18,24 €	20,4 %	23,84 €	19,34 €	18,9 %
Ost-Deutschland	14,78 €	13,52 €	8,5 %	17,39 €	16,18 €	7,0 %	18,57 €	17,51 €	5,7 %

Quelle: Hobler/Pfahl 2022, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), „WSI GenderDatenPortal“, Auswertung von Daten des Statistisches Bundesamtes auf Basis der Verdienststrukturerhebung (VSE). Ostdeutschland einschließlich Berlin.

Auf Basis der unbereinigten Variante verdienten Männer im Jahr 2021 je Stunde durchschnittlich 23,20 Euro, Frauen erzielten stündlich im Mittel dagegen nur 19,12 Euro. Der unbereinigte Gender Pay Gap belief sich damit bundesweit auf 17,6 Prozent. Im Basisjahr 2014 lag die geschlechtsbezogene Verdienstlücke noch bei 22,3 Prozent. Folglich hat sich der unbereinigte Gender Pay Gap in den letzten Jahren um 4,7 Prozentpunkte verkleinert (vgl. Tabelle 4). Nichtsdestotrotz fällt der Wert im europäischen Vergleich nach wie vor hoch aus. Laut Eurostat lag der unbereinigte Gender Pay Gap zum Stand 2019 in der EU-27 bei 14,1 Prozent; in Deutschland lag er laut Statistischem Bundesamt 2019 bei 19,2 Prozent.

Bezüglich der Entgeltlücke gibt es innerhalb Deutschlands starke regionale Unterschiede: Im Westen lag der Indikatorwert 2021 mit 18,9 Prozent mehr als dreimal so hoch wie im Osten, wo er sich „nur“ auf 5,7 Prozent belief. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland hat sich die Verdienstlücke gegenüber 2014 etwas geschmälert. Im Westen sank sie um 4,7 und im Osten um 2,8 Prozentpunkte. Als wesentlicher Grund für den flächendeckenden Rückgang wird die Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 und dessen darauffolgende sukzessive Erhöhung (von 8,50 Euro im Jahr 2015 auf 10,45 Euro im Jahr 2021 angeführt (vgl. Hobler/Pfahl 2022, siehe Quellenangabe Tabelle 4). Zu den Effekten der Corona-Pandemie können die Daten der Verdienststrukturerhebung keine Auskunft geben, da dort z. B. das Merkmal „Kurzarbeit“ nicht erhoben wird. Angesichts der beschriebenen

¹⁸ Für das Jahr 2022 liegen erstmals Daten vor, die mit der Novellierung des Verdienststatistikgesetzes im Rahmen einer monatlichen digitalen Verdiensterhebung gesammelt wurden; aufgrund von methodischen Änderungen sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar. Der so gemessene Gender Pay Gap liegt für 2022 bei 17,7 Prozent und damit sehr nah an dem hier berichteten Wert für 2021.

Reduktion geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Zuge der Corona-Pandemie, von denen Frauen überproportional betroffen waren, lässt sich vermuten, dass der durchschnittliche Bruttostundenlohn rechnerisch gestiegen sein könnte.

Für den bereinigten Gender Pay Gap wird hier auf Daten für das Jahr 2018 zurückgegriffen, da die ab 2022 ausgewiesenen Werte aufgrund eines Wechsels der Datenquelle¹⁹ nur eingeschränkt mit den Ergebnissen der Vorjahre vergleichbar sind. Die bereinigte Lohnlücke bezifferte sich im Jahr 2018 bundesweit auf 6 Prozent. Der Wert fällt somit rund 12 Prozentpunkte niedriger aus als der Wert für den unbereinigten Gender Pay Gap des entsprechenden Jahres. Der Wert impliziert, dass Frauen z. B. bei einer vergleichbaren Qualifikation und Tätigkeit im Jahr 2018 pro Stunde durchschnittlich 6 Prozent weniger verdienten als Männer.

Zwar wurden für West- und Ostdeutschland keine separaten Werte ausgewiesen, jedoch liegen sie für die einzelnen Bundesländer vor. Dabei fällt der statistisch erklärbarer Anteil des Verdienstunterschieds zwischen den Geschlechtern in den westdeutschen Bundesländern größer aus als in den ostdeutschen Bundesländern.

Auch wenn ein Großteil der Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern schwindet, sobald beobachtbare arbeitsmarkt- und berufsrelevante Eigenschaften (z. B. unterschiedliche Berufsfelder, Branchenschwerpunkte und Arbeitszeitmodelle) in die Analyse einbezogen werden. Da die Differenzen nicht vollständig verschwinden, verbleibt jedoch ein unerklärbarer Rest. Folglich bewirken andere – statistisch nicht erfasst- bzw. beobachtbare – Einflussfaktoren und Mechanismen, dass Frauen in Deutschland durchschnittlich niedrigere Bruttostundenverdienste erzielen als Männer. Hierzu zählen z. B. ungleich gewährte Zugangschancen sowie Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten, die auf Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsmarkt hindeuten. Aber auch Faktoren wie z. B. individuelles Verhandlungsgeschick und Erwerbsunterbrechungen können einen Einfluss auf das Gender Pay Gap haben.²⁰

Niedrigere Verdienst- und Karrieremöglichkeiten resultieren mitunter auch aus familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen; in diesem Kontext strebt die Politik seit etwa einem Jahrzehnt den Ausbau von Tagesbetreuungsangeboten für (Klein-)Kinder an. In Deutschland besteht seit dem 1. Januar 1996 ein Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege für Kinder, die das dritte Lebensjahr vollendet haben. Seit dem 1. August 2013 besteht zudem ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem ersten Lebensjahr. Für die Darstellung einschlägiger Entwicklungen bietet es sich daher an, auf 2013 als Basisjahr zurückzugreifen (vgl. Tabelle 5). Bundesweit hat sich die Zahl der unter drei Jahre alten Kinder in Tagesbetreuung von knapp 596.300 im Jahr 2013 auf annähernd 838.700 im Jahr 2022 erhöht. Dies entspricht einer Zuwachsrate in Höhe von 40,7 Prozent. Absolut entspricht der Anstieg rund 260.300 betreuten Kindern. Vor allem zwischen 2013 und 2014 und somit unmittelbar nach Inkrafttreten des KiföG fiel der Anstieg sehr hoch aus. Anschließend fielen die jährlichen Steigerungen moderater aus. Aufgrund unterschiedlicher Ausgangsniveaus sowie demografischer Faktoren fiel die Dynamik im Westen (+57,3 Prozent) deutlich kräftiger aus als im Osten (+8,3 Prozent). Nichtsdestotrotz besteht auch im Jahr 2022 hinsichtlich der Betreuungsmöglichkeiten weiterhin ein ausgeprägtes Ost-West-Gefälle, wie anhand der ebenfalls in Tabelle 5 abgetragenen Betreuungsquote nachvollzogen werden kann.

Die Betreuungsquote spiegelt die Anzahl der Kinder in Tagesbetreuung je 100 Kinder der gleichen Altersgruppe wider und ist bei Kindern unter drei Jahren zwischen 2013 und 2023 bundesweit von 29,3 Prozent auf 36,4 Prozent gestiegen (+7,1 Prozent). Bei einem einschlägigen Vergleich beider Landesteile treten große Unterschiede zutage. So fällt die Betreuungsquote im Osten mit 54,2 Prozent deutlich höher aus als im Westen, wo sie 2023 bei 32,7 Prozent lag. Während also in Ostdeutschland etwas mehr als jedes zweite Kind unter drei Jahren betreut wird, ist es in Westdeutschland lediglich etwa jedes dritte Kind. Die historisch gewachsenen Strukturen machen sich an dieser Stelle nach wie vor stark bemerkbar. Allerdings hat sich die Betreuungsquote zwischen 2013 und 2023 im Westen (+8,5 Prozent) deutlich stärker erhöht als im Osten (+4,4 Prozent), sodass ein gewisser Angleichungsprozess zwischen beiden Landesteilen beobachtet werden kann. Bei der regionalen Betrachtung ist ferner auf die starken Unterschiede zwischen einzelnen Bundesländern hinzuweisen. Am höchsten liegt die Betreuungsquote in Mecklenburg-Vorpommern (59,2 Prozent), Sachsen-Anhalt (59,0 Prozent) und Thüringen (55,8 Prozent), am niedrigsten fällt sie in Bremen (30,7 Prozent) sowie in dem bevölkerungsstarken Bundesland Nordrhein-Westfalen und in Baden-Württemberg (jeweils 31,0 Prozent) aus. Auch zwischen einzelnen Kreisen existieren beträchtliche Differenzen hinsichtlich der Betreuungsquote (vgl. hierfür z. B. Statistisches Bundesamt).

¹⁹ Ab dem Jahr 2022 erfolgte durch die Novellierung des Verdienststatistikgesetzes ein Umstieg von der Verdienststrukturerhebung, die alle vier Jahre erhoben und quartalsweise fortgeschrieben wurde, auf eine monatliche digitale Verdiensterhebung.

²⁰ Vgl. Beck, M. (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. Statistisches Bundesamt, WISTA 4/2018 (online abgerufen am 9.10.2023).

Tabelle 5: **Anzahl betreuter Kinder unter drei Jahren und Betreuungsquote 2013 bis 2023**

	Betreute Kinder unter drei Jahren				Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren				
	2013	2020	2022*	2022/13	2013	2020	2022	2023	2023/13
Deutschland	596.289	829.163	838.698	+40,7 %	29,3 %	35,0 %	35,5 %	36,4 %	+7,1 %
West-Deutschland	394.148	601.370	619.828	+57,3 %	24,2 %	31,0 %	31,8 %	32,7 %	+8,5 %
Ost-Deutschland	202.141	227.793	218.870**	+8,3 %	49,8 %	52,7 %	53,3 %	54,2 %	+4,4 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege (jeweils zum 01.03.) nach Ländern. Ostdeutschland einschließlich Berlin.*

* Hinweis: Für das Jahr 2023 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine absoluten Zahlen nach Ländern vor.

** Die Zahl der betreuten Kinder ist in Ostdeutschland 2022 aufgrund des demografischen Wandels gesunken. Gleichzeitig ist die Betreuungsquote gestiegen.

Für die Einordnung der Betreuungssituation sind neben historisch gewachsenen Strukturen angebots- (z. B. unterschiedliche öffentliche Anstrengungen und Bedarfseinschätzungen) und nachfrageseitige (z. B. unterschiedliches Informationsniveau und Nachfrageverhalten der Eltern) Faktoren zu berücksichtigen, welche wiederum die recht starken regionalen und lokalen Differenzen erklären können. Eine Studie²¹ des IW Köln gibt – auf Basis einschlägiger Veröffentlichungen des BMFSFJ und Statistischen Bundesamts – Anhaltspunkte über die Lücke im Betreuungsangebot für unter Dreijährige, welche die Differenz zwischen elterlichem Betreuungsbedarf und der Betreuungsquote abbildet. Demnach gab es in Deutschland 2023 eine Betreuungslücke in Höhe von 12,7 Prozentpunkten. Dahinter verbirgt sich ein Engpass an Betreuungsplätzen für unter Dreijährige in Höhe von rund 300.000.

Es wird festgehalten, dass sich der Bedarf nach Kinderbetreuung infolge veränderter Betreuungswünsche der Eltern sowie zumindest zwischenzeitlich gestiegener Kinderzahlen in den letzten Jahren stärker erhöht hat als das Angebot, wobei für die Schließung der Lücke im Westen deutlich stärkere Anstrengungen erforderlich sind als im Osten. Die zur Eindämmung der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 beschlossenen und punktuell andauernden Restriktionen des Schul- und Kinderbetriebs haben die ohnehin nicht immer leicht zu bewerkstellende Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zwischenzeitlich erheblich verkompliziert.

Arbeitslosigkeit

Nachdem sich die Arbeitslosenquote zwischen 2014 und 2019 bundesweit von 6,7 Prozent auf 5,0 Prozent reduziert hatte (-1,7 Prozent), stieg sie krisenbedingt im Durchschnitt des Jahres 2020 auf 5,9 Prozent an (vgl. Tabelle 6). Im Jahr 2021 sank sie bereits leicht auf 5,7 Prozent, und im Jahr 2022 lag sie noch bei 5,3 Prozent. Zwischen den Geschlechtern lassen sich Differenzen zugunsten von Frauen beobachten, deren Arbeitslosenquote im Jahr 2020 mit 5,5 Prozent um 0,8 Prozentpunkte niedriger lag als bei Männern (6,3 Prozent). Der Abstand hat sich gegenüber 2014 leicht vergrößert. Bis zum Jahr 2022 glichen sich die Arbeitslosenquoten zwischen den Geschlechtern jedoch stark an (Männer: 5,4 Prozent, Frauen: 5,2 Prozent). Gegenüber 2014 hat sie sich bei Frauen genauso stark reduziert wie bei Männern (-1,4 Prozentpunkte).

²¹ Vgl. Geis-Thöne, Wido (2023): Fast 300.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige fehlen, IW-Kurzbericht 74/2023, online abgerufen am 10.10.2023)

Tabelle 6: **Arbeitslosenquote nach Personengruppen, 2014 bis 2022**

Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2022/14	2022/21
Deutschland								
Insgesamt	6,7%	5,2%	5,0%	5,9%	5,7%	5,3%	-1,4 %	-0,4 %
Männer	6,8%	5,4%	5,2%	6,3%	6,0%	5,4%	-1,4 %	-0,6 %
Frauen	6,6%	5,0%	4,7%	5,5%	5,4%	5,2%	-1,4 %	-0,2 %
Deutsche	6,0%	4,3%	4,0%	4,7%	4,6%	4,0%	-2,0 %	-0,6 %
Ausländer/innen	14,3%	12,9%	12,4%	14,6%	13,7%	13,6%	-0,7 %	-0,1 %
West-Deutschland								
Insgesamt	5,9%	4,8%	4,7%	5,6%	5,4%	5,0%	-0,9 %	-0,4 %
Ost-Deutschland								
Insgesamt	9,8%	6,9%	6,4%	7,3%	7,1%	6,7%	-3,1 %	-0,4 %

Quelle: Statistik der BA, Arbeitslose nach Rechtskreisen-Deutschland, West/Ost, Länder und Agenturen für Arbeit; Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen/Monatszahlen). Ostdeutschland einschließlich Berlin.

Erneut ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass sich geringfügig entlohnte Beschäftigte – wozu viele Frauen zählen – im Falle eines Jobverlustes nicht unbedingt arbeitslos melden, da sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (und auf Leistungen der Kurzarbeit) haben. Da dieses Segment bisher vergleichsweise relativ starke Beschäftigungsverluste erlitten hat, könnte bei der Arbeitslosigkeit von Frauen eine statistische Untererfassung vorliegen.

In beiden Landesteilen ist die Quote 2022 im Vorjahresvergleich in gleichem Ausmaß gesunken (-0,4 Prozentpunkte), im Vergleich zu 2014 ist sie im Osten (-3,1 Prozentpunkte) aber wesentlich dynamischer gesunken als im Westen (-0,9 Prozentpunkte). Nach wie vor liegt das Arbeitslosigkeitsniveau im ostdeutschen Bundesgebiet jedoch höher als im Westen. Während die Arbeitslosenquote im Jahr 2022 im östlichen Landesteil 6,7 Prozent betrug, belief sie sich im Westen auf 5,0 Prozent.

Die Höhe der Arbeitslosenquote weist zwischen Deutschen und Ausländer/innen starke Unterschiede auf. Mit 14,6 Prozent lag sie 2020 bei Ausländer/innen mehr als dreifach so hoch wie bei Deutschen, bei denen sich die Quote „lediglich“ auf 4,7 Prozent bezifferte. Die Differenz betrug damit fast zehn Prozentpunkte. Im Jahr 2022 betrug die Differenz noch immer 9,6 Prozentpunkte. Zwischen 2014 und 2022 ist die Quote bei Ausländer/innen um -0,7 Prozentpunkte gesunken, bei Deutschen sank sie mit -1,4 Prozentpunkten deutlich stärker und auf niedrigerem Niveau. Aufgrund der unterschiedlichen Dynamiken haben sich die Quotenabstände zwischen beiden Gruppen erhöht. Die kurzzeitigen Fortschritte bzw. relativ kräftigen Rückgänge der Quote bei Ausländer/innen bis 2019 wurden durch die Corona-Krise 2020 wieder rückgängig gemacht. Nach wie vor fiel die Arbeitslosenquote von Ausländer/innen im Osten mit 18,5 Prozent deutlich höher aus als im Westen, wo sie sich 2022 auf 12,9 Prozent belief (in der Tabelle nicht gezeigt). Gleichzeitig hat aber auch die Zahl der ausländischen sv-pflichtig Beschäftigten zwischen 2014 und 2022 mit einem Plus von 99,4 Prozent bzw. von 2,6 auf 5,1 Mio. Beschäftigte fast verdoppelt (s. o.).

Abschließend wird auf die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit geblickt. Bei Männern (-9,4 Prozent) fiel die Zahl der Langzeitarbeitslosen nicht so stark wie bei Frauen (-18,4 Prozent), (vgl. Tabelle 7). Der Frauenanteil an allen Langzeitarbeitslosen betrug 2022 rund 45,9 Prozent (2014: 47,8 Prozent). Allerdings fiel der beschriebene Rückgang der Langzeitarbeitslosen in die Zeit vor der Corona-Pandemie (bis 2019). Zwischen 2018 und 2022 stieg die Langzeitarbeitslosigkeit um 12,7 Prozent an. Bei jüngeren Altersgruppen lassen sich höhere Zuwachsraten beobachten als bei älteren Altersgruppen, nichtsdestotrotz waren im Jahr 2022 knapp ein Drittel aller Langzeitarbeitslosen 55 Jahre alt oder älter. Ausländer/innen (+54,8 Prozent) wurden in der betrachteten Zeitspanne deutlich häufiger als langzeitarbeitslos registriert wie Deutsche, deren Zahl um -28,7 Prozent sank. Nach wie vor haben Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit (hierunter auch Geflüchtete), Ältere und – mit einem erhöhten Alter oftmals eng verbunden – schwerbehinderte Menschen ein erhöhtes Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit.

Tabelle 7: **Langzeitarbeitslosigkeit nach Personengruppen, 2014 bis 2022**

	2014	2018	2022	2022/14	2022/18
Insgesamt	1.076.752	813.409	916.364	-14,9%	+12,7%
Männer	561.247	435.959	508.420	-9,4%	+16,6%
Frauen	515.505	377.450	420.410	-18,4%	+11,4%
15 bis 24 Jahre	27.766	20.818	30.270	+9,0%	+45,4%
55 bis 64 Jahre	283.015	229.553	285.430	+0,9%	+24,3%
Deutsche	880.588	626.740	627.900	-28,7%	+0,2%
Ausländer/innen	194.359	184.896	300.930	+54,8%	+62,8%

Quelle: Statistik der BA, Entwicklung des Bestands an Arbeitslosen nach Dauer der Arbeitslosigkeit, Jahreszahlen.

Zusammenfassend zeigen die hier betrachteten sozioökonomischen Daten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren einerseits voranschreitet, wenn man etwa auf die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen blickt. Genauso wie bei den Männern, sind die Erwerbstätigenquoten der Frauen auf einem historischen Höchststand, was insbesondere mit einem Anstieg der Erwerbstätigkeit von Ausländer/innen und Menschen mit Migrationshintergrund verbunden ist. Besonders erfreulich ist eine leicht höhere Zuwachsrate mit Blick auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Männer: +14,4 Prozent; Frauen: +15,7 Prozent). Die beschäftigungspolitischen Kernziele der Europa 2020-Strategie hat Deutschland bis 2020 übertroffen.

Hierzu tragen u.a. auch bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einer steigenden Betreuungsquote im U3-Bereich bei. Im Jahr 2023 bestand dennoch bundesweit eine Betreuungslücke von 12,7 Prozent. Andererseits zeigt sich nicht zuletzt an der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, die zuletzt im Jahr 2022 (unbereinigt) bei 17,6 Prozent lag, dass Frauen nach wie vor nicht nur in geringerem Umfang arbeiten als Männer (der „Gender Time Gap“ bezifferte sich zuletzt auf etwa 7,7 Arbeitsstunden pro Woche), sondern dass auch ihr durchschnittlicher Stundenlohn niedriger ist. Dies hat mehrere Gründe, darunter häufigere atypische Beschäftigungsverhältnisse und Unterschiede in der Verteilung auf verschiedene Branchen. Hinzu kommen nicht erklärte Faktoren, die dazu führen, dass Frauen bei einer vergleichbaren Qualifikation und Tätigkeit im Jahr 2018 pro Stunde durchschnittlich 6 Prozent weniger verdienten als Männer (bereinigter Gender Pay Gap).

Während der Corona-Pandemie erwies sich das Beschäftigungssystem als relativ robust, wobei das historisch bisher einmalige Ausmaß an Kurzarbeit den befürchteten Beschäftigungsabbau deutlich abmildern konnte. Während die Männer zu Beginn der Corona-Pandemie stärker von Kurzarbeit betroffen waren als die Frauen, war es im Jahr 2021 genau umgekehrt. Im Jahr 2022 glichen sich die Werte zwischen den Geschlechtern weitgehend an. In vielen stark von der Corona-Krise betroffenen Bereichen wie z. B. dem Gastgewerbe, Einzelhandel sowie Veranstaltungs-, Freizeit- und Kulturbereich fällt die Bedeutung von geringfügig entlohnter Beschäftigung hoch aus, zugleich arbeiten hier relativ viele Frauen. Ein wichtiger Unterschied besteht dabei in den Leistungen der Kurzarbeit, die von den Betrieben ausschließlich für sv-pflichtige Beschäftigte in Anspruch genommen werden können. Überdies haben ausschließlich in Minijobs arbeitende Personen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Im Jahr 2022 lag die Arbeitslosenquote bei 5,3%; rund 900.000 Personen waren langzeitarbeitslos.

Für eine vertiefte Betrachtung der sozioökonomischen Entwicklungen sei zudem auf die Gleichstellungsberichte der Bundesregierung verwiesen, mit denen eine regelmäßige und auf Handlungsempfehlungen ausgerichtete Berichterstattung zur Lage der Gleichstellung etabliert worden ist. Der jüngste Gleichstellungsbericht wurde im Jahr 2021 veröffentlicht.²² Der Gleichstellungsatlas (zuletzt aktualisiert im Jahr 2020) liefert einen umfassenden Überblick über die regionalen Unterschiede bei der Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland. Er zeigt auf, wie hoch der Anteil von Frauen an Führungspositionen in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft ist, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede es bei Bildung und Berufswahl gibt oder wie sich Männer und Frauen Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilen.²³

²² Vgl. BMFSFJ (2021): Dritter Gleichstellungsbericht - Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten (online abgerufen am 29.9.2023).

²³ Siehe BMFSFJ (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (online abgerufen am: 29.9.2023).

1.3 Beiträge des ESF im Bereich Gleichstellung

Die Beiträge des ESF im Bereich Gleichstellung können an der Entwicklung der Teilnahmequoten der Frauen in der Förderperiode 2014 – 2020 (vgl. Abschnitt 1.3.1) und den Ergebnissen des Gender Budgetings im ESF (vgl. Abschnitt 1.3.2) gemessen werden. Auch die Evaluationsergebnisse (Abschnitt 1.3.3) geben Aufschluss über Erfolge und Herausforderungen mit Blick auf gleichstellungspolitische Zielstellungen.

1.3.1 Entwicklung der Teilnahmequoten der Frauen 2014 bis 2022

Die Teilnahmequoten der Frauen und die Teilnehmendenzahlen in ESF-Projekten insgesamt werden in den folgenden Tabellen gemeinsam für den Bund und die Bundesländer ausgewiesen, wobei auch jeweils nach Regionenkategorie unterschieden wird. Insgesamt sind in den Jahren 2014 bis 2022 rund 3,1 Mio. Teilnehmende in ESF-Maßnahmen eingetreten. In den Jahren 2021 und 2022 waren sowohl noch Eintritte in den regulären ESF-Programmen zu verzeichnen (Ausfinanzierungsphase), als auch in der REACT-EU-Förderung, welche zusätzliche Unterstützungshilfen bereithielt und als Brücke zur Förderperiode 2021 – 2027 fungierte.

Wie Tabelle 8 zeigt, lag der Anteil der im ESF geförderten Frauen in Deutschland im Zeitraum 2014 bis 2018 bei 40,5 Prozent. Zwischen 2019 und 2022 bezifferte sich der Frauenanteil auf 43,9 Prozent (vgl. Tabelle 9). Bezogen auf die gesamte Förderperiode liegt der Frauenanteil bei 42,0 Prozent (vgl. Tabelle 10). In der REACT-EU-Förderung war der Frauenanteil mit 49,7 Prozent überdurchschnittlich hoch; mit insgesamt rund 80.000 Teilnehmendeneintritten beeinflusst dies den Gesamtwert jedoch nur wenig. Zahlenmäßig bedeutender ist der höhere Frauenanteil bei den Programmen in stärker entwickelten Regionen²⁴ im Zeitraum 2019 bis 2022 gegenüber 2014 bis 2018, als die Übergangsregionen²⁵ noch einen leicht erhöhten Frauenanteil aufwiesen.

Die Frauenanteile beim Bund und in den einzelnen Bundesländern stellen sich sehr unterschiedlich dar. Im Zielgebiet „seR“ liegen die Frauenanteile im Zeitraum 2019-2022 zwischen 31,7 Prozent und 57,1 Prozent und im Zielgebiet „ÜR“ zwischen 32,1 Prozent und 53,6 Prozent. Der Bundes-ESF weist im aktuellem Berichtszeitraum sowohl im Zielgebiet „seR“ (2019 bis 2022: 57,1 Prozent) als auch im Zielgebiet „ÜR“ (2019 bis 2022: 53,6 Prozent) den höchsten Wert aus. Ebenfalls war die Partizipationsrate der Frauen in Hamburg, Berlin und Nordrhein-Westfalen weit überdurchschnittlich (im Zeitraum 2019-2022 jeweils über 50 Prozent). Für den Gesamtzeitraum 2014 bis 2022 liegt der Frauenanteil im Bundes-ESF bei 50,7 Prozent (Ziel seR: 51,4 Prozent, Ziel ÜR: 48,3 Prozent) und damit deutlich über den Frauenanteilen der Teilnehmenden von Bund und Bundesländern insgesamt (42,0 Prozent).

Tabelle 8: **Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2014 bis 2018**

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in Prozent
Ziel seR (stärker entwickelte Regionen)	1.274.218	512.230	40,2 %
Ziel ÜR (Übergangsregionen)	515.776	213.015	41,3 %
Insgesamt	1.789.994	725.245	40,5 %

Quelle: Abfrage der kumulierten Werte gemäß den Durchführungsberichten der Jahre 2014 bis 2018 bei den ESF-Verwaltungsbehörden.

²⁴ Westdeutsche Bundesländer inklusive Region Leipzig und Berlin, ohne die Region Lüneburg

²⁵ Ostdeutsche Bundesländer inklusive Region Lüneburg ohne Region Leipzig und Berlin

Tabelle 9: **Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2019 bis 2022**

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in Prozent
Ziel seR (stärker entwickelte Regionen)	753.845	336.224	44,6 %
Ziel ÜR (Übergangsregionen)	488.727	204.870	41,9 %
REACT-EU-Förderung	79.913	39.686	49,7 %
Insgesamt	1.322.485	580.780	43,9 %

Quelle: Abfrage der kumulierten Werte gemäß den Durchführungsberichten der Jahre 2019 bis 2022 bei den ESF-Verwaltungsbehörden.

Tabelle 10: **Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2014 bis 2022**

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in Prozent
Ziel seR (stärker entwickelte Regionen)	2.028.063	848.454	41,8 %
Ziel ÜR (Übergangsregionen)	1.004.503	417.885	41,6 %
REACT-EU-Förderung	79.913	39.686	49,7 %
Insgesamt	3.112.479	1.306.025	42,0 %

Quelle: Abfrage der kumulierten Werte gemäß den Durchführungsberichten der Jahre 2014 bis 2022 bei den ESF-Verwaltungsbehörden.

Niedrigere Teilnahmequoten von Frauen können z. B. darin begründet liegen, dass Programme mit hohen Teilnehmendenzahlen und traditionell hohem Männeranteil (z. B. „überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen“ im Handwerk oder Programme im MINT-Bereich) die Frauenanteile in ESF-Programmen entsprechend senken. Demgegenüber bleibt die unterproportionale Beteiligung von Frauen an vielen ESF-Programmen ungeklärt. Zielgruppen, in denen die Referenzgrößen eine höhere Beteiligung von Frauen nahelegen, verfehlen teilweise eine proportional angemessene Förderung von Frauen.

Der Anteil der im ESF geförderten Frauen in Deutschland liegt aktuell bei 42,0 Prozent. Ein direkter Abgleich der Frauenanteile zwischen verschiedenen Förderperioden ist zwar nur bedingt möglich, da sich neben Veränderungen in der Programmstruktur u.a. die Grundlagen der Datenerfassung²⁶ verändert haben; dennoch zeigt sich im Zeitverlauf eine recht klare abnehmende Tendenz. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum der Förderperiode 2007-2014 ist der Frauenanteil in der Förderperiode 2014 – 2020 um ca. 1,7 Prozentpunkte (2007 bis 2014: insgesamt 43,7 Prozent) gesunken.²⁷ In der Förderperiode 2000 – 2006 hatte der Frauenanteil noch bei 46,6 Prozent gelegen²⁸ und in der Förderperiode 1994 bis 1999 sogar bei 49,1 Prozent.²⁹ Somit ist im Zeitverlauf ein kontinuierlich sinkender Frauenanteil zu verzeichnen. Dies ist u.a. auch darin begründet, dass weniger frauenspezifische Maßnahmen gefördert werden. Im Zeitraum 1994 bis 1999 wurden noch rund 12 Prozent der in Deutschland insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel des ESF für frauenspezifische Maßnahmen eingeplant. Darunter ist z. B. der Aktionsbereich „NOW (New Opportunities for Women) – Förderung der Eingliederung von Frauen in das Erwerbsleben“ der Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG zu nennen. Seit der Förderperiode 2007

²⁶ Zum einen stehen Daten zu den Teilnehmenden nun nicht mehr in aggregierter Form auf Projektebene, sondern als Individualdatensätze zur Verfügung. Das bedeutet, dass Unschärfen in der Erfassung minimiert sind. Zum anderen werden die sogenannten Bagatell-Maßnahmen (z. B. individuelle Kurzberatungen oder kollektive Informationsveranstaltungen) seit der Förderperiode 2014 bis 2020 nicht mehr im Teilnehmenden-Monitoring gezählt. In dieser Kategorie waren 2007 bis 2014 absolut und prozentual mehr Frauen vertreten (kumulierter Stand 2014: 60,4 Prozent Anteil Frauen an allen Bagatellfällen ESF-Bund, vgl. Agentur für Querschnittsziele im ESF (Hg.); Savioli/Meseke: Ergebnisse des Gender Budgeting in der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013. 2016

²⁷ Vgl. Bericht an den Deutschen Bundestag vom 08. September 2016 (Bundestagsdrucksache 18/9630).

²⁸ Vgl. Bericht an den Deutschen Bundestag vom 03. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/618).

²⁹ Vgl. Bericht an den Deutschen Bundestag vom 12. September 2000 (Bundestagsdrucksache 14/4091).

bis 2013 gibt es keine Gemeinschaftsinitiativen mehr. Gewonnene Erkenntnisse, Ergebnisse und Netzwerkstrukturen wurden zum Teil in die (ESF-)Förderung der Länder integriert.

Die gilt auch für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL (2000 bis 2006), die in hohem Maße durch sowohl gleichstellungspolitische Zielsetzungen als auch einem umfassenden Gender-Mainstreaming-Ansatz geprägt war. Erklärtes Ziel war es, die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht mehr ausschließlich über spezifische Frauenförderung zu erreichen und aus dem „Nischendasein“ in den „Mainstream“ zu übertragen, Gleichstellungsziele also in das reguläre Verfahren zu integrieren.³⁰ Diese Erfahrungen flossen auch in die Einrichtung der Begleitstrukturen (Agentur für Gleichstellung im ESF in der Förderperiode 2007 – 2013, Agentur für Querschnittsziele im ESF 2014 bis 2020, Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus 2021 bis 2027) ein und das Gender Mainstreaming fand als integrativer Ansatz Eingang in die ESF-Programme. Generell ist festzuhalten, dass die Frauenquote bei den ESF-Teilnahmen nur einen Indikator für das Querschnittsziel Gleichstellung darstellt. Über die Jahre wurden im Bundes-ESF und in einigen Bundesländern darüber hinaus viele Aspekte des „Gender-Mainstreaming“ (vgl. Kapitel 1.1) etabliert.

1.3.2 Ergebnisse des Gender Budgetings im ESF

Zur Intensivierung der Gleichstellungsziele wird im ESF-Bundesprogramm neben der Förderung von spezifischen Maßnahmen für Frauen auch das Instrument des Gender Budgeting eingesetzt. Dieses erlaubt eine systematische und differenzierte quantitative Analyse der ausgezahlten Programmmittel im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Verteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel.

Für die Förderperiode 2014 – 2020 wurde erstmalig mit Datenstand September 2018 ein Gender Budgeting-Bericht vorgelegt. Dieser wurde jährlich mit den kumulierten Zahlen aktualisiert (2019, 2020, 2021, 2022). Im Folgenden werden die Ergebnisse des Berichts 2022³¹ zusammengefasst dargestellt.

In die Ermittlung des Gender-Budgeting-Werts (GB-Wert) flossen die Bundesprogramme ein, die als Output Teilnehmende hatten, so dass die rechnerischen Ausgaben nach Geschlecht ausgewiesen werden können. Dies traf zum Stichtag Ende 2016 auf 17 Bundesprogramme zu (später begonnene Programme werden nicht mitgezählt³²). 13 Programme besaßen grundsätzlich keinen Teilnehmendenbezug, d. h. es wurden keine Personen, sondern beispielsweise Unternehmen oder Strukturen/Systeme gefördert. Nicht berücksichtigt wurden zudem sog. „Bagatellteilnehmer/innen“, die weniger als acht Zeitstunden an ESF-Projekten teilgenommen haben. Für diese Teilnehmer/innen mussten im ESF-Monitoring keine Individualdaten abgebildet werden und konnten daher nicht mit die Gender-Budgeting-Auswertung einbezogen werden. Der Zielwert für das Gender Budgeting wurde durch eine Abfrage der 17 Bundesprogramme festgelegt. Dabei gab jedes Programm die antizipierte Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht an. In der Summe wurden deutlich mehr Frauen- als Männereintritte geplant (Zielwert Eintritte Frauen: 55,1 Prozent, Männer: 44,9 Prozent). Da jedoch zahlreiche Programme, in denen mehr Männer- als Fraueneintritte geplant waren, überdurchschnittlich hohe Kosten pro Teilnehmenden und/oder ein hohes Gesamtvolumen aufwiesen, wurden in der Summe für Männer in fast umgekehrtem Verhältnis mehr Ausgaben eingepplant (Zielwert Ausgaben Männer: 53,9 Prozent, GB-Zielwert Ausgaben Frauen: 46,1 Prozent).³³

Wie die Gender-Budgeting-Auswertung zum Ende der Förderperiode (Stand: 30. September 2022) ergab, lagen die Pro-Kopf-Ausgaben durchschnittlich bei rund 4.300 Euro (vgl. Tabelle 11); sie variierten aber programmspezifisch deutlich zwischen rund 900 Euro (Bildungsprämie) und rund 93.000 Euro (EXIST-Forschungstransfer). Es zeigte sich, dass der Frauenanteil in den kostenintensiveren Programmen, die oft auch mit einer längeren Verweildauer im Projekt einhergehen, wie „EXIST-Forschungstransfer“, „EXIST-Gründerstipendium“ und insbesondere dem teilnehmerstarken „Langzeitarbeitslosen-Programm“ (zu den Frauenanteilen im „LZA-Programm“ vgl. Abschnitt 1.3.3) besonders niedrig ist. Eine Ausnahme bildete z. B. das Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“, an dem rund zwei Drittel der Teilnehmenden weiblich waren. Auch hatten Programme mit

³⁰ Vgl. Infoletter 3/2011 der Agentur für Gleichstellung im ESF (online abgerufen am 10.2.2023).

³¹ Für die vollständige Analyse vgl. BMAS (2022): Operationelles Programm ESF Bund Förderperiode 2014 bis 2020. Gender Budgeting-Bericht 2022 (online abgerufen am 5.9.2023).

³² Die spät in der Förderperiode 2014 bis 2020 gestarteten Bundesprogramme „Akti(F)“ und „Zukunftszentren“, für die keine GB-Zielwerte vorliegen, werden für die GB-Analysen zur Zielerreichung ausgeschlossen.

³³ Der Gender Budgeting-Wert wird nicht auf Basis der Eintrittsverteilung zwischen Frauen und Männern berechnet, sondern basiert auf der Verweildauer im Projekt. Hierzu werden die Gesamtmittel auf Projektebene auf die Summe der Projektstage von Frauen und Männern verteilt und dann für die einzelnen Ebenen aggregiert. Allerdings ist auf Gesamtebene kaum ein Ergebnisunterschied zwischen den beiden Berechnungsarten erkennbar.

zwar unterdurchschnittlichen Pro-Kopf-Ausgaben, aber einem hohen Gesamtvolumen, wie „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ und „Berufseinstiegsbegleitung“, einen starken Überhang an männlichen Teilnehmenden.³⁴ Umgekehrt sind die Bundesprogramme „Stark im Beruf“, „Perspektive Wiedereinstieg“, „rückenwind“ und „Bildungsprämie“ ausschließlich oder stark weiblich besetzte Programme mit einem höheren Gesamtvolumen.

In der Gesamtsicht beträgt der GB-Wert für Frauen 44,8 Prozent. Damit wird der Zielwert von 46,1 Prozent nicht ganz erreicht. Die Regionenkategorien „stärker entwickelte Regionen“ und „Übergangsregionen“ verzeichnen nur in Einzelfällen größere Abweichungen zum Gesamtwert. Die Differenz des GB-Werts zwischen Frauen und Männern liegt bei 10,4 Prozentpunkten. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass für Frauen rund 336 Mio. Euro weniger verausgabt wurden als für Männer.

Tabelle 11: **Pro-Kopf-Ausgaben nach Geschlecht und ESF-Bundesprogrammen der Förderprogramme 2014 bis 2020**

Programm	Anteil Eintritte	Pro-Kopf-Gesamtausgaben			Differenz Frauen zu Gesamt		Differenz Frauen zu Männern	
	Frauen	Gesamt	Frauen	Männer	absolut	relativ	absolut	relativ
Insgesamt	50,6%	4.277	3.792	4.772	-484	-11,3%	-980	-20,5%
Förderung untern. Kow-hows: Modul I	33,5%	3.622	3.515	3.676	-107	-3,0%	-161	-4,4%
EXIST-Forschungstransfer	17,0%	93.058	88.027	94.090	-5.031	-5,4%	-6.063	-6,4%
EXIST-Gründerstipendium	15,6%	27.755	26.814	27.928	-941	-3,4%	-1.114	-4,0%
Stark im Beruf	100,0%	2.919	2.919	–	0	0	–	–
Perspektive Wiedereinstieg	100,0%	4.606	4.606	–	0	0	–	–
Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern“	50,6%	2.390	2.257	2.527	-133	-5,6%	-270	-10,7%
rückenwind	75,8%	2.091	2.035	2.267	-56	-2,7%	-232	-10,2%
Förderprogramm IQ	53,6%	5.550	5.651	5.434	101	1,8%	217	4,0%
Zukunftszentren	59,1%	9.766	8.099	12.175	-1.667	-17,1%	-4.077	-33,5%
LZA-Programm	35,0%	22.588	22.430	22.673	-158	-0,7%	-243	-1,1%
BAMF-Sprachprogramm	45,3%	4.203	4.382	4.054	180	4,3%	328	8,1%
ESF-Integrationsrichtlinie Bund: IvAF	25,3%	1.859	1.788	1.883	-71	-3,8%	-95	-5,1%
ESF-Integrationsrichtlinie Bund: IdA	36,6%	13.027	13.115	12.976	88	0,7%	139	1,1%
ESF-Integrationsrichtlinie Bund: IsA	38,7%	4.917	4.965	4.886	48	1,0%	79	1,6%
JUGEND STÄRKEN im Quartier	40,7%	2.789	2.790	2.789	0	0,0%	1	0,0%
BIWAQ	54,6%	3.596	3.794	3.358	198	5,5%	436	13,0%
Akti(F)	70,7%	3.631	3.734	3.382	103	2,8%	351	10,4%
Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas	64,9%	54.939	54.673	55.433	-266	-0,5%	-760	-1,4%
Elternchance II	95,0%	2.489	2.492	2.436	3	0,1%	56	2,3%
Bildungsprämie	77,7%	930	931	927	1	0,1%	5	0,5%
Berufseinstiegsbegleitung	41,8%	6.310	6.252	6.351	-58	-0,9%	-99	-1,6%
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung	31,2%	2.606	3.538	2.184	932	35,8%	1.354	62,0%

aus: BMAS (2022): Operationelles Programm ESF Bund Förderperiode 2014 – 2020. Gender Budgeting-Bericht 2022, Seite 15. (Quelle: DATES II, Datenstand 30.09.2022).

³⁴ Vgl. Tabelle A2 in BMAS (2022): Operationelles Programm ESF Bund Förderperiode 2014 bis 2020. Gender Budgeting-Bericht 2022 (online abgerufen am 5.9.2023).

Frauen partizipierten unterdurchschnittlich (lange) an den ESF-Maßnahmen. Der Frauenanteil an den Teilnehmeneintritten lag insgesamt bei 50,6 Prozent, der Anteil an allen Projekttagen bei 45,2 Prozent. Dies spiegelte sich auch in den Pro-Kopf-Ausgaben wider. Durchschnittlich wurden pro Teilnehmer/in 4.277 Euro verausgabt, wobei die Differenz zwischen Männern und Frauen pro Kopf rund 980 Euro betrug.

Die durchschnittliche Verweildauer in einer Maßnahme lag bei 395 Tagen und schwankte auf Programmebene von 65 bis 930 Tagen. Frauen verblieben durchschnittlich 42 Tage kürzer in den Maßnahmen, Männer verbrachten dagegen 43 Tage länger als der Durchschnitt im Projekt.

Die Auswertung der Gleichstellungsindikatoren ergab, dass weniger als jedes zehnte Vorhaben (7,2 Prozent) angab, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Hauptziel zu verfolgen. Hierbei stand insbesondere die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit sowie die Steigerung einer existenzsichernden Erwerbsbeteiligung von Frauen im Fokus. Eine geschlechtsspezifische Ausrichtung meldeten dagegen nur 337 Vorhaben, dies entspricht einem Anteil an allen Vorhaben von lediglich 0,2 Prozent.

Die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt, dass der GB-Wert im ersten Berichtsjahr 2018 zunächst etwas höher lag (45,0 Prozent), sich in den folgenden drei Berichtsjahren leicht verringerte (2019: 43,9 Prozent; 2020: 43,5 Prozent; 2021: 43,9 Prozent) und zuletzt wieder auf dem Ausgangsniveau lag (44,8 Prozent).³⁵ Der Anteil der Frauen an den Eintritten (2018: 47,8 Prozent; 2022: 50,6 Prozent) und an den Projekttagen (2018: 42,5 Prozent; 2022: 45,2 Prozent) hat sich im gleichen Zeitraum dagegen jedes Jahr erhöht. Frauen nahmen somit zunehmend häufiger und länger an ESF-Maßnahmen teil. Diese erhöhte Teilnahme ging jedoch nicht im gleichen Verhältnis mit höheren Kosten und somit mit einem höheren GB-Wert für Frauen einher.

1.3.3 Evaluationsergebnisse der ESF-Dachevaluierung und Einzelevaluierungen mit Gleichstellungsbezug

Die Evaluation/Bewertung des Operationellen Programms des Bundes 2014 bis 2020 erfolgte auf drei Ebenen. Auf der ersten Ebene analysierte eine Dachevaluierung des ESF-Bundesprogramms die regionale bzw. thematische Umsetzung der ESF-Interventionen. Neben der Bewertung der Erprobung und Verstetigung neuer Ansätze und der Wirkung von ESF-Maßnahmen auf bestimmte Zielgruppen wurde in der Dachevaluierung auch explizit analysiert, welchen Beitrag die ESF-Maßnahmen zu den Querschnittszielen (also auch in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern) leisteten. Einen Überblick über die Ergebnisse der Studien, die im Rahmen der ESF-Dachevaluierung abgeschlossen wurden, gibt der jährliche Bewertungsbericht.³⁶ Auf der zweiten Ebene wurde die Zielerreichung der spezifischen und strategischen Ziele mithilfe einer Bewertung der Umsetzung in den sechs Interventionsprioritäten bzw. 12 spezifischen Zielen überprüft. Die weitgehend quantitativ angelegte Evaluierung der Investitionsprioritäten ermittelte den längerfristigen Verbleib einer repräsentativen Auswahl von Teilnehmer/innen (gemeinsame längerfristige Indikatoren gemäß Anhang I VO (EU) 1304/2013). Auf der dritten Ebene wurde die Wirkung und Effizienz einiger Förderprogramme mithilfe von Einzelevaluierungen bewertet.

Im Folgenden werden ausgewählte gleichstellungsbezogene Evaluationsergebnisse aus der Dachevaluierung und aus ausgewählten Einzelevaluierungen (LZA-Programm und EXIST-Förderlinien) dargestellt. Da jeweils nur Teilaspekte der Berichte zum Thema Gleichstellung wiedergegeben werden können, wird für einen vollständigen Überblick dieser Thematik auf die jeweiligen Veröffentlichungen verwiesen.

Die Ergebnisse der Dachevaluierung zum Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern wurden in einem eigenen Teilbericht zur Evaluation der Querschnittsziele im Bundes-ESF 2014 bis 2020 veröffentlicht³⁷ (Zusammenfassung, siehe Anlage 8). Die Analyse betrachtete zum einen, in welchem Umfang Frauen unter den Teilnehmenden der Bundes-ESF-Programme vertreten sind. Hierbei wurde untersucht, ob es gelang, bestehenden Ungleichheiten dadurch entgegenzuwirken, dass Frauen überproportional zu ihrem Anteil an der Zielgruppe des jeweiligen Programms an den ESF-Fördermaßnahmen beteiligt wurden. Zum anderen wurde die Wirkung der ESF-Programme des Bundes auf das Gleichstellungsziel untersucht. Darüber hinaus wurde die Implementation der Querschnittsziele betrachtet und beschrieben, welche Steuerungsmechanismen und Umsetzungsverfahren ein-

³⁵ Dass der GB-Wert zuletzt wieder etwas gestiegen ist, lässt sich nicht isoliert auf einen Grund oder einzelne Programme zurückführen. Die Veränderung des GB-Werts wird zum Ende der Förderperiode vor allem dadurch beeinflusst, welche Programme zuerst abgeschlossen werden und somit vollständige Ausgaben- und Teilnehmendendaten übermitteln.

³⁶ Vgl. Homepage des ESF mit Informationen und Dokumenten zur Dachevaluierung (online abgerufen am 28.9.2023).

³⁷ Vgl. Pimminger, Irene (2020): Teilbericht „Evaluation der Querschnittsziele im Bundes-ESF 2014 bis 2020“ (online abgerufen am 5.9.2023).

gesetzt wurden, mit denen sichergestellt werden sollte, dass im „Mehrebenensystem ESF“ die geförderten Programme wie gewünscht zu den Querschnittszielen beitragen und die Steuerung auch an den Schnittstellen (zwischen Verwaltungsbehörde und Fachressorts sowie zwischen Einzelprogrammen und Maßnahmen) greift.

Dabei kam die Studie insgesamt zu dem Ergebnis, dass die Querschnittsziele in der Implementation zwar formal durchgängig und kommunikativ stark verankert waren, was sich nicht zuletzt in der Einsetzung einer eigenen Begleitstruktur (Agentur für Querschnittsziele im ESF) zeigte, die Querschnittsziele jedoch fachlich/methodisch weniger konkretisiert worden sind. So blieb die Umsetzung der Querschnittsziele in den Projekten im hohen Maße den Projektträgern überantwortet. Das Ziel, Frauen in den Programmen überproportional zu fördern, die nicht zu den spezifischen Frauenfördermaßnahmen gehören, wurde über den Mainstreaming-Ansatz häufig nicht erreicht.³⁸ Mit Blick auf die Wirkungen (z. B. die Erhöhung der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen oder die Förderung des Unternehmerinnengeistes von Frauen) wurde einschränkend festgehalten, dass diese aufgrund der begrenzten Reichweite des Bundes-ESF quantitativ kaum zu bemessen sind. Die Gesamtanalyse zeigte jedoch, dass die Ergebnisse der ESF-Förderungen in der Tendenz die geschlechtsbezogenen Erwerbsmuster in Deutschland widerspiegeln. Gleichstellungswirkungen wurden in erster Linie über spezifische Ansätze und Programme erzielt, während es noch nicht in nennenswertem Maße gelang, die Wirkungspotentiale des ESF zur Förderung der Gleichstellung auch durch Mainstreaming zu entfalten.

Aus diesen Befunden abgeleitete Empfehlungen zur Stärkung des Mainstreaming-Prinzips umfassen die Konkretisierung von fachlich-inhaltlichen Zielen sowie die Ausweitung von alternativen Zugangswegen und Kooperationsstrukturen, wie z. B. die Erprobung quartiersbezogener und sozialräumlicher Ansätze für einen verbesserten Zugang von Frauen zu den Förderprogrammen.

In der themenzentrierten Studie „Wirkung von Maßnahmen auf Jüngere“ (2020)³⁹ der Dachevaluation wurden aus den Evaluationsergebnissen zahlreiche Empfehlungen abgeleitet, wie jüngere Frauen verstärkt gefördert werden können. Neben sozialräumlichen Ansätzen sind dies etwa die Schaffung spezieller Angebote und Räume für Frauen, die Förderung von Ausbilderinnen in männerdominierten Berufen sowie eine Ausweitung der eher auf männerdominierte Sektoren ausgerichteten Förderprogramme im Feld der dualen Ausbildung auf weitere Branchen.

Im Endbericht zur Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (2021)⁴⁰ widmete sich ein Exkurs der Erreichung der Querschnittsziele (Kapitel 3.1). Darin wurde mit Blick auf eine ausgewogene Förderung von leistungsberechtigten Frauen und Männern festgestellt, dass der Frauenanteil trotz eines leichten kontinuierlichen Anstiegs von 32 Prozent im Jahr 2016 auf 35 Prozent im Jahr 2021 deutlich unter dem Zielwert blieb. Als möglichen Hintergrund für dieses starke geschlechtsbezogene Ungleichgewicht wurde zunächst die Haushaltskonstellation ausgemacht, die die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Frauen reduzierte (Haushaltskonstellation alleinerziehend oder kleine Kinder bis zu einem Alter von sechs Jahren im Haushalt). Bei den multivariaten Analysen zeigte sich jedoch auch bei Berücksichtigung von Haushaltskonstellation, Qualifikation, Alter und weiteren individuellen und Haushaltsmerkmalen ein signifikant negativer Effekt des weiblichen Geschlechts auf die Teilnahme am LZA-Programm. Dieser zeigte sich (in leicht abgeschwächter Form) auch nach der Novellierung der Förderrichtlinie, die einer Zielgruppenerweiterung des LZA-Programms in erster Linie für Frauen gleichkam.⁴¹

Untersucht wurde daher, ob die Differenzen auf intentionale Benachteiligungen durch Arbeitgeber oder die auf Ebene der Jobcenter beteiligten Akteure, konkret Geschäftsführungen, BAK (Betriebsakquisiteure) und Coaches, die die lokale Implementation der Förderung verantworten, zurückgingen. Die Analyse dazu ergab, dass die gezielte Gewinnung von Frauen als Teilnehmerinnen weder vom Gros der Geschäftsführungen auf strategischer Ebene noch vom Gros der BAK auf der operativen Ebene vorangetrieben wurde. Auch wenn grundsätzlich eine Bemühung um Unvoreingenommenheit festzustellen war, wenn sinngemäß erklärt wurde, dass man jede Person

³⁸ Der Anteil von Frauen an den Teilnahmen war bei vielen Zielgruppen niedriger als ihr Anteil an der Grundgesamtheit. Ein überproportionaler Anteil von Frauen konnte hingegen in der Gruppe der Erwerbstätigen erreicht werden. Dies war z. B. auf das Förderprogramm Bildungsprämie zurückzuführen, das sich an geringverdienende Erwerbstätige richtete, unter denen Frauen besonders stark vertreten sind.

³⁹ Vgl. Mettke, Ellen/ Bürkl, Jasmin (2020): Themenzentrierte Studie „Wirkung von Maßnahmen auf Jüngere“. Einzelstudien im Rahmen der ESF-Dachevaluation (online abgerufen am 5.9.2023).

⁴⁰ Vgl. Boockmann, Bernhard et al. (2021): Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Endbericht. BMAS-Forschungsbericht 576 (online abgerufen am: 5.9.2023).

⁴¹ Durch die Anpassung der Zugangskriterien zum 1. Februar 2017 wurden Zeiten der Unzumutbarkeit von Arbeit wegen Erziehung eines Kindes unter drei Jahren, eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz sowie Elternzeiten der Arbeitslosigkeit gleichgestellt, um die Förderung von Frauen zu begünstigen.

„unabhängig von Herkunft und Geschlecht“ für das LZA-Programm in Betracht ziehe, fehlte in einer solchen Perspektive der Schritt, bestehenden Ungleichheiten aktiv entgegenzuwirken. Die Bilanz zur Erreichung des Querschnittsziels im LZA-Programm fiel damit eher verhalten aus, auch wenn für die geförderten Frauen ähnlich positive Wirkungen auf die Arbeitsmarktintegration festgestellt wurden wie bei Männern. Als problematisch wurde auch erachtet, dass Frauen in der geförderten Beschäftigung im Mittelwert geringere Stundenentgelte erzielten, dass zur Erreichung der gewünschten Fallzahlen stark auf geschlechtsstereotype Berufsfelder zurückgegriffen wurde und im Coaching teilweise geschlechtsstereotype Haltungen (z. B. Umgang mit Frauen als Vorgesetzte bzw. Autoritätspersonen innerhalb des Betriebs) thematisiert wurden, die zu Konflikten führten, sowohl im Betrieb als auch im Coaching selbst (vgl. Boockmann et al. 2021).

Im Evaluationsbericht zu den Fördermaßnahmen EXIST-Gründerstipendium und EXIST-Forschungstransfer (2021) wurden u. a. auch die Beiträge zu den Querschnittszielen des ESF und die Zielgruppenreichung untersucht. Handlungsempfehlungen betrafen z. B. die bessere Berücksichtigung der Bedarfe geförderter Frauen während der Familienphase (neben Regelungen zum Mutterschutz wurden z. B. die Förderfähigkeit von Teilzeitmodellen, aber auch von Betreuungskosten, diskutiert).⁴² Angesichts des geringen Frauenanteils unter den Startup-Gründer/innen in Deutschland kam die Studie zu dem Schluss, dass beide Förderinstrumente bereits überdurchschnittlich viele Frauen erreichten, wobei der Frauenanteil unter den EXIST-Begünstigten im Vergleich zur Frauenquote unter Absolvent/innen aus MINT-Fächern noch ausbaufähig war. Schließlich war aus Sicht der Evaluation zu prüfen, ob im Rahmen von EXIST Strategien entwickelt werden können, um mehr Frauen in wissenschaftlichen Einrichtungen für eine (Aus-)Gründung zu motivieren (vgl. Lübbers/Böhmer 2021:12).

Zusammenfassend zeigen die hier exemplarisch gezeigten Evaluationsergebnisse zu den geleisteten Beiträgen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, dass der ESF punktuell bereits wichtige Impulse gesetzt hat. Flächendeckende Wirkungen des Bundes-ESF auf die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt können vor dem Hintergrund der begrenzten verfügbaren Fördermittel vom ESF zwar nicht erwartet werden. Dennoch, so zeigen die Evaluationsbefunde, bestehen noch Potenziale zur stärkeren Berücksichtigung des Querschnittsziels in der Umsetzung des Bundesprogramms.

1.4 Verankerung des Gleichstellungsziels in den einzelnen Fonds und Programmen der Bundesländer

Auch die Bundesländer haben in ihren Operationellen Programmen der Förderperiode 2014 – 2020 für den ESF und den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) Maßnahmen ergriffen, um ihren unterschiedlichen individuellen Zielvorgaben in Bereich der Geschlechtergerechtigkeit nachzukommen. Dabei kamen zur Umsetzung der Querschnittsthemen gemäß dem nachfolgend zitierten Strategischen Fortschrittsbericht 2019 des BMWi (Zusammenfassung, siehe Anlage 7) vielfältige Mechanismen zum Einsatz, so insbesondere:

- Berücksichtigung in den Projektauswahlkriterien,
- Einbeziehung in quantifizierte Auswahlverfahren (Scoring-Systeme),
- Ausweitung des Informationsangebots zu den Querschnittszielen für die Begünstigten,
- Workshops und Schulungen für Programmverantwortliche und Begünstigte,
- Einbeziehung von Vertreter/innen der Querschnittsziele in die Begleitausschüsse,
- Einrichtung von Arbeitsgruppen, die sich einem spezifischen Querschnittsziel zuwenden (z. B. als Arbeitsgruppen des Begleitausschusses),
- Einrichtung von Unterstützungsstrukturen für einzelne oder alle Querschnittsziele:
 - Z. B. Agentur für Querschnittsziele im ESF im Rahmen des Operationellen Programms des Bundes.
 - Auf Landesebene wurden für die Umsetzung der Operationellen Programme der Bundesländer teilweise ebenfalls Unterstützungsstrukturen eingerichtet, wie etwa die Querschnittsberatung im Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit (LZGV) in Mecklenburg-Vorpommern, die fondsübergreifende Kontakt- und Beratungsstelle (KBS) in Brandenburg oder die Querschnittsberatung im ESF Baden-Württemberg.

⁴² Zu den Empfehlungen im Einzelnen vgl. Lübbers, Thorsten/ Böhmer, Simon (2021): Evaluation der Fördermaßnahmen „EXIST-Gründerstipendium“ und „EXIST-Forschungstransfer“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie im Förderzeitraum 2014 bis 2018 (online abgerufen am 5.9.2023).

- Begleitung der Umsetzung im Monitoring (Einordnung in Bezug auf die erwarteten Beiträge der Projekte zu den Querschnittszielen),
- Gender Budgeting (im ESF-Bundesprogramm),
- Verankerung der Querschnittsziele in den Bewertungsplänen und in den Ausschreibungen für die Bewertungsstudien.

Typische gleichstellungsspezifische Maßnahmen beim Bund und bei den Ländern waren:⁴³

- Beratungsstellen, mit denen Frauen beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf und bei der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt werden,
- Unterstützungsangebote für Mütter, Väter und Unternehmen für die Lösung von Problemen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben,
- Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose und nichterwerbstätige Frauen,
- Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen durch Mentoring, Coaching und Qualifizierung,
- Projekte zur Steigerung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung und in den MINT-Berufen,
- Förderung der Existenzgründung durch Frauen.

Die Verankerung und Umsetzung der Ziele und Maßnahmen für Gleichstellung in den Operationellen Programmen des EFRE (OP EFRE), der allgemein Regionen mit Strukturproblemen unterstützt, variierte zwischen den Regionen. Die Umsetzung der EFRE-Verordnung liegt in der Zuständigkeit der Länder. Dabei spielten insbesondere die großen Unterschiede beim Programmvolumen als auch bei der inhaltlichen Ausrichtung der 15 regionalen OP EFRE sowie eines Multifonds Programms eine Rolle. Wichtige gleichstellungspolitische Handlungsfelder waren etwa die Erhöhung dauerhafter Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligungen bei Erwerbsarbeit, Einkommen und sozialer Absicherung sowie die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Bildung, Forschung und Innovation.

Wie beim ESF ist auch beim EFRE zu unterscheiden zwischen Maßnahmen, die einen unmittelbaren Beitrag zur Gleichstellung leisten sollten und solchen, die auf die Integration der Gleichstellung als Querschnittsziel („mainstreaming“) abzielten. Zu ersteren Maßnahmen zählten z. B. der Ausbau oder die energetische Sanierung von Kindertageseinrichtungen, Schulen, Hochschulen, Sportstätten und kulturellen Einrichtungen, Existenzgründungen oder Beratungsleistungen für Unternehmen (z.B. zur Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben). In einem Beispiel aus Nordrhein-Westfalen wurden „Kompetenzzentren Frau und Beruf“ gefördert. Hier wurden kleine und mittelständische Unternehmen dabei unterstützt, bessere Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen zu gestalten (Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch kleine und mittlere Unternehmen-KMU). Weitere Förderbeispiele umfassten Einrichtungen zur außerschulischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen, die Schaffung von Freizeit- und Erholungsreinrichtungen im Quartier und die Einrichtung von Familienzentren als Anlaufstellen für Elternberatung. Auch Studien als Gleichstellungsprojekte wurden mit EFRE-Mitteln finanziert, z. B. die Erstellung der Thüringer Studie „Frauen führen in Thüringen“.

Zur Umsetzung der Gleichstellung als Querschnittsziel in den einzelnen Operationellen Programmen haben die Verwaltungsbehörden ein breites Spektrum von Maßnahmen ergriffen. So wurden etwa die Zuwendungsempfänger/innen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert. Es wurden Informationsveranstaltungen für Antragstellende und für Wirtschafts- und Sozialpartner angeboten, ebenso wie Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen in den mit der Umsetzung der EU-Förderung betrauten Stellen. Unterstützt wurde teilweise auch eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an den Diskussions- und Entscheidungsprozessen der Ausgestaltung und Umsetzung regionaler Strategien und Konzepte. Zu den Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung als Querschnittsziel zählten 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, der 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 und Innovation.

Teilweise erfolgte die Umsetzung des Ziels „Chancengleichheit“ vor dem Hintergrund allgemeiner politischer Zieldefinitionen und Gender-Mainstreaming-Strategien, die unabhängig von den Strukturfonds von den Landesregierungen getroffen wurden. Das Querschnittsziel Chancengleichheit wurde bei der Umsetzung von Operationellen Programmen auch teilweise über die Projektauswahlkriterien – zumindest für ausgewählte Instrumente –

⁴³ Vgl. Strategischer Fortschrittsbericht 2019.

oder durch Leitfäden und Schulungsmaßnahmen für die Projektträger und Antragstellende eingebunden. So wurden im Rahmen der EFRE-Projektauswahl Projekte auf ihre Wirkung hinsichtlich des Ziels „Gleichstellung von Frauen und Männern“ geprüft, das Ergebnis entsprechend berücksichtigt und in der Datenbank erfasst. Es wurde teilweise auf eine geschlechterparitätische Besetzung der EFRE-Begleitausschüsse und der Auswahlgremien geachtet und hingewirkt. Für das programmbegleitende Monitoring sind geeignete Indikatoren ausgewählt worden, mit denen der Beitrag des Operationellen Programms zur Gleichstellung von Frauen und Männern gemessen wurde.

Verschiedene EFRE-Programme förderten in hohem Maße Unternehmen und Einrichtungen, die – unabhängig von spezifischen Förderungen – Maßnahmen der Gleichstellung durchführten, dazu zählten etwa Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, eine ausgewogene Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung oder eine ausgewogene Besetzung von Leitungsfunktionen. Es gab auch EFRE-Programme, die bei der Evaluierung Gleichstellung systematisch adressierten, insbesondere im Bereich Forschung und Entwicklung sowie bei der Wirtschaftsförderung.

Sowohl für den EFRE als auch für den ESF wurde das Ziel Chancengleichheit durch eine fondsübergreifende Arbeitsgruppe begleitet, in der sowohl Vertreter/innen der EFRE- und ESF-Verwaltungsbehörden als auch der Wirtschafts- und Sozialpartner auf Bundesebene mitarbeiteten. Die Arbeitsgruppe diente der Identifizierung von Fördermaßnahmen, als Expertennetzwerk zum Erfahrungsaustausch und zur Kontaktpflege sowie zur Unterstützung der Vorbereitung von Präsentationen und Berichten zur Chancengleichheit in der EU-Strukturpolitik. Aktive Mitglieder sowohl in dieser fondsübergreifenden Arbeitsgruppe als auch in den EFRE-Begleitausschüssen waren Vertreter/innen des Frauenrates bzw. des Landesfrauenbeirats oder der Landesarbeitsgemeinschaften der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) ist das zentrale Instrument zur Förderung der Entwicklung der ländlichen Räume in der EU für die Förderperiode der Jahre von 2014 bis 2022.

Auch die Umsetzung der ELER-Verordnung liegt in der Zuständigkeit der Länder. In der Förderperiode 2014 bis 2022 gab es 13 Programme zur Förderung der ländlichen Entwicklung der Bundesländer (neben der Nationalen Rahmenregelung und dem Ländlichen Netzwerkprogramm). Das Gesamtvolumen der ELER-Förderung für die Förderperiode 2014 bis 2022 lag bei 21,8 Mrd. Euro an öffentlichen Mitteln (ELER-Finanzierung + Nationale Kofinanzierung + national gewährte Top-Ups).

Im Maßnahmenkatalog des ELER fanden sich unterschiedliche Angebote, die dazu dienten, wohnortnahe Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven zu erschließen, Innovationspotentiale zu nutzen sowie den dörflichen Zusammenhalt zu fördern. In diesem Zusammenhang boten sich auch vielversprechende Chancen für Frauen im ländlichen Raum. Dies galt in besonderem Maße für die Förderung der lokalen Entwicklung im Rahmen von LEADER durch den ELER, z. B. im Tourismusbereich.

Ähnlich wie bei den EU-Strukturfonds verfolgte der ELER das Querschnittsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung. Seine Umsetzung erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen Behörden, Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie Einrichtungen der Zivilgesellschaft in den Begleitausschüssen. Der jeweilige Begleitausschuss hatte u.a. auch die Aufgabe, die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und der Nichtdiskriminierung zu prüfen.

Einzelbeispiele zur Förderung von Frauen im ländlichen Raum, die sich in der Umsetzung einiger Programme zur Entwicklung des ländlichen Raums finden, betrafen die Gründung oder Weiterentwicklung von kleinen Unternehmen durch Frauen, die Förderung von Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen für Frauen oder die Gründung von Netzwerkorganisationen für Frauen im ländlichen Raum.

Im Kontext mit LEADER muss erwähnt werden, dass die Funktion des LEADER-Regionalmanagements mehrheitlich von Frauen wahrgenommen wurde. Das Regionalmanagement war entscheidend für die operative Arbeit im Rahmen der LEADER-Förderung.

Ein anderer Ansatz, der sich ebenfalls in der Programmumsetzung fand, war es, auf Ebene der Projektauswahl von nicht speziell an Frauen gerichteten Förderaufrufen Zusatzpunkte zu vergeben, wenn Förderempfängerinnen eines solchen Projekts Frauen waren, beziehungsweise dieses die Förderung von Frauen zum Ziel hatte.

Festzuhalten ist aber auch, dass es im ELER eine Mehrheit von Maßnahmen gab, die unter förderpolitischen und förderpraktischen Gesichtspunkten keine Berührungspunkte mit genderrelevanten Aspekten haben, z. B. Flurbereinigung, Hochwasserschutz und der gesamte Bereich der flächenbezogenen Maßnahmen mit Umwelt/Klimabezug.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Grundlagen für weitere Erfolge im Bereich der Gleichstellungspolitik durch zahlreiche verschiedene Maßnahmen im Strukturfondsbereich und weiteren EU-Förderangeboten mit struktureller Wirkung gelegt sind. Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf. Positive Erkenntnisse und Ergebnisse müssen verstetigt sowie erkannte Defizite kontinuierlich und nachhaltig verbessert werden.

2. Förderperiode 2021 – 2027

In der Förderperiode 2021 – 2027 kam es zu mehreren Neuerungen im Aufbau der Strukturfonds. Der Fonds für einen gerechten Übergang (Just Transition Fund, JTF) wurde neu eingerichtet, um Regionen und Sektoren zu unterstützen, die besonders vom Übergang zu einer nachhaltigen und klimaneutralen Wirtschaft betroffen sind (z. B. Braunkohlereviere). Weiterhin wurde der Europäische Meeres- und Fischereifonds (EMFF) in den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds (EMFAF)⁴⁴ überführt. Der ESF wurde um mehrere Programme⁴⁵ zum ESF Plus erweitert.

Die kohäsionspolitischen Mittel für Deutschland summieren sich in der Förderperiode 2021 – 2027 auf 19,9 Mrd. Euro. Davon entfallen rund 10,8 Mrd. Euro auf den EFRE, rund 6,6 Mrd. Euro⁴⁶ auf den ESF Plus und rund 2,5 Mrd. Euro auf den JTF. Für den EMFAF sind weitere 0,2 Mrd. Euro vorgesehen, so dass Deutschland insgesamt 20,1 Mrd. Euro an EU-Finanzmitteln aus den vier Fonds (EFRE, ESF Plus, JTF, EMFAF) erhält.⁴⁷ Die Umsetzung der vier Fonds in Deutschland wird durch 66 Programme gesteuert.⁴⁸

Der ELER, der die zweite Säule der Gemeinsamen Agrarpolitik darstellt, ist nunmehr Bestandteil eines einzigen GAP-Strategieplans für Deutschland und fällt nicht mehr unter die Dachverordnung der Strukturfonds.⁴⁹ Gleichwohl entfalten knapp die Hälfte der dort insgesamt eingesetzten Mittel 2023-2027 von ca. 12 Mrd. Euro öffentliche Mittel Wirkung im ländlichen Raum oder der Wettbewerbsfähigkeit von landwirtschaftlichen Betrieben und haben damit Einfluss auf die strukturelle Entwicklung in ländlichen Räumen.

Nach Genehmigung des ESF Plus-Bundesprogrammes und der ESF Plus-Länderprogramme durch die Europäische Kommission zwischen dem 2. und 4. Quartal 2022 wurden zwar bereits im Jahr 2022/2023 die ersten Programmaufrufe gestartet, durchweg verwertbare Zahlen über ESF-Teilnehmende liegen aber derzeit noch nicht vor. Dies gilt auch für das Gender Budgeting. Aufgrund der derzeit noch nicht repräsentativen Datenlage wird zum jetzigen Zeitpunkt auf eine Darstellung von Zahlen für die Förderperiode 2021 – 2027 verzichtet und auf die nächste Berichterstattung verwiesen. Im folgenden Abschnitt 2.1 wird die ESF Plus-Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in der Förderperiode 2021 – 2027 näher beschrieben.

2.1 ESF Plus-Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Der ESF Plus ist nach den europäischen Verordnungen ausschließlich im politischen Ziel 4 „Ein sozialeres und inklusiveres Europa durch die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR)“ zu programmieren.⁵⁰ Die ESF Plus Verordnung nennt 13 spezifische Ziele (Ziele a) bis m)) in den Politikbereichen Beschäftigung und Mobilität der Arbeitskräfte, Bildung sowie soziale Inklusion, einschließlich der Bestrebungen zur Beseitigung der Armut, die durch den ESF Plus unterstützt werden können.

⁴⁴ An der EMFAF-Förderung beteiligen sich zehn Bundesländer: Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen.

⁴⁵ Namentlich die Programme EHAP Plus - Eingliederung hilft gegen Ausgrenzung der am stärksten benachteiligten Personen (vormals: Europäischer Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen), EaSi (Europäisches Programm für Beschäftigung und soziale Innovation – als eigenständige Komponente verwaltet von der Europäischen Kommission) und die Jugendbeschäftigungsinitiative (YEI).

⁴⁶ Davon fließen rund 2,2 Mrd. Euro in das ESF Plus-Bundesprogramm und rund 4,4 Mrd. Euro in die ESF Plus-Aktivitäten der Bundesländer.

⁴⁷ Zusätzlich erhält Deutschland 1,02 Mrd. Euro aus dem EFRE für die Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ).

⁴⁸ Genaueres hierzu vgl. Partnerschaftsvereinbarung 2021 – 27.

⁴⁹ Der ELER ist die „zweite Säule“ der Gemeinsamen EU-Agrarpolitik (GAP). Mit der GAP-Reform, die ab 2023 gilt, ist die Erstellung nationaler GAP-Strategiepläne verbunden, die für die beiden Säulen der GAP gemeinsam aufgestellt werden. Die Entwicklungsprogramme für den ländlichen Raum (EPLR) auf regionaler bzw. Länderebene entfallen. Deutschland hat jedoch aufgrund seiner föderalen Struktur von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, auf Länderebene sowohl Verwaltungsbehörden als auch Begleitausschüsse einzurichten.

⁵⁰ Darüber hinaus leisten die Maßnahmen des ESF Plus gemäß Art. 4 Abs. 2 der ESF+-VO ebenfalls einen Beitrag zu weiteren politischen Zielen, konkret zu PZ 1 und PZ 2. Die Europäische Säule Sozialer Rechte wurde im Jahr 2021 um einen Aktionsplan zur Überwachung der Umsetzung der Säule („Social Scoreboard“) ergänzt und in das Europäische Semester integriert.

Die Programme des ESF Plus in Deutschland stehen im Einklang mit den länderspezifischen Empfehlungen, den Investitionsleitlinien sowie der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) und dem Aktionsplan ESSR der Europäischen Kommission. Dabei gibt es in Deutschland deutliche Unterschiede bei den Schwerpunktsetzungen zwischen Bund und Ländern: Während der Bund verstärkt Maßnahmen im spezifischen Ziel d) Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel plant, sehen die Planungen der Länder eine verstärkte Förderung im spezifischen Ziel f) Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu hochwertiger und inklusiver allgemeiner und beruflicher Bildung vor. Außerdem werden die spezifischen Ziele g) Förderung des lebenslangen Lernens, h) aktive Inklusion sowie l) soziale Integration von Personen und deren Familien, die besonders von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, bedient.

Das spezifische Ziel c) Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern wird ebenfalls bedient, ist aber kein Schwerpunkt der ESF Plus-Förderung in Deutschland. Im ESF Plus-Bundesprogramm wird das spezifische Ziel c) Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, gleicher Arbeitsbedingungen sowie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, u. a. durch Zugang zu erschwinglicher Kinderbetreuung und zu Betreuungsleistungen für abhängige Personen gefördert. Zielgruppe sind Frauen mit Migrationserfahrung, insbesondere arbeitslose, arbeitssuchende oder geringfügig beschäftigte Frauen.

Konkrete Bezüge zu gleichstellungsspezifischen Aspekten werden in den relevanten Rechtsgrundlagen der ESF Plus-Förderung hergestellt. Eine maßgebliche Rechtsgrundlage der ESF Plus-Programme des Bundes und der Länder für die Förderperiode 2021 – 2027 ist die Allgemeine Verordnung (Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den EFRE, den ESF Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den EMFAF). In Artikel 9 zu den „bereichsübergreifenden Grundsätzen“ (ehemals Querschnittsziele)⁵¹ der allgemeinen Verordnung finden sich allgemeine Bestimmungen zur Berücksichtigung und Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und der Einbeziehung einer Geschlechterperspektive während der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Programme sowie der Berichterstattung darüber. Im gleichen Artikel wird ebenfalls bestimmt, dass die Einhaltung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union beim Einsatz der Fonds sicherzustellen ist. In Artikel 23 der Grundrechte-Charta heißt es, „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“

Eine fondsspezifische Rechtsgrundlage ist zudem die ESF Plus-Verordnung (Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus). In Artikel 6 dieser Verordnung ist zur Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ausgeführt: „Mit dem ESF Plus verfolgen die Mitgliedstaaten und die Kommission das Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern sowie gegen die Feminisierung der Armut und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung anzugehen.“ Neben der in der Allgemeinen Verordnung genannten durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung sind laut ESF Plus-Verordnung auch spezifische Maßnahmen zu fördern, etwa im spezifischen Ziel c) Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Damit wird in der Förderperiode 2021 – 2027 weiterhin (wie in der Vorperiode) ein „Doppelansatz“ aus Gender-Mainstreaming in Kombination mit gleichstellungspolitischen Förderprogrammen verfolgt.

Dieser Doppelansatz ist auch in der „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020 bis 2025“ der Europäischen Kommission vom 5. März 2020 (COM(2020) 152) zentrales Prinzip der Umsetzung. In diesem Strategiepapier werden zunächst Maßnahmen beschrieben, die in bestimmten vorrangigen Bereichen (Freiheit von Gewalt und Stereotypen, Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft, gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft, Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik, Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU, Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit) durchgeführt werden sollen. „Die Umsetzung dieser Strategie wird einem zweigleisigen Ansatz aus gezielten Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und einem stärkeren Gender Mainstreaming folgen. Um das Gender Mainstreaming zu fördern, wird die Kommission die Geschlechterperspektive systematisch – intern wie extern – in allen EU-Politikbereichen in alle Phasen der Politikgestaltung einbeziehen. Die Strategie wird basierend auf dem bereichsübergreifenden Prinzip der Intersektionalität umgesetzt werden, bei dem Geschlecht und andere persönliche Merkmale

⁵¹ Diese umfassen wie in der Vorperiode die Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit und Nicht-/Antidiskriminierung sowie die ökologische Nachhaltigkeit.

oder Identitäten gemeinsam betrachtet werden und untersucht wird, wie diese Überschneidungen zu eindeutigen Diskriminierungserfahrungen beitragen.“

In der Partnerschaftvereinbarung der Bundesrepublik Deutschland mit der Europäischen Kommission zur Umsetzung der Strukturfonds in der Förderperiode 2021 – 2027 heißt es:

„Entsprechend den gleichstellungspolitischen Zielen der EU werden die Gleichstellung von Männern und Frauen, die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive bei der Vorbereitung der Programme – einschließlich der Analyse der Ausgangssituation, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der Programme sowie der Berichterstattung – verfolgt. Deutschland wird hierbei mit den Fonds der Partnerschaftvereinbarung die bewährte Doppelstrategie fortführen und über die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in allen Förderbereichen hinaus gleichstellungsspezifische Maßnahmen unterstützen.“

Auf Bundesebene wurde, wie schon in der Förderperiode 2014 – 2020, mit der Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus (FAQT), eine Unterstützungsstruktur eingerichtet, die fachpolitische Informationen bereitstellt und Beratungsangebote sowie Vernetzungsformate für die bereichsübergreifenden Grundsätze und die ökologische Nachhaltigkeit anbietet.

Neu im Vergleich zur Förderperiode 2014 – 2020 ist speziell im Hinblick auf die Gleichstellung, die Vorgabe (aus Anhang V) der Allgemeinen Verordnung, dass mit 40 Prozent der ESF Plus-Mittel zur Nachverfolgung der Geschlechtergleichstellung beigetragen werden soll („Dimension 7 Gleichstellung der Geschlechter“). Beschließt ein Mitgliedstaat Artikel 6 der ESF Plus-Verordnung anzuwenden – der die Unterstützung gezielter Maßnahmen zur Förderung der bereichsübergreifenden Grundsätze vorsieht – sowie programmspezifische Maßnahmen für die Geschlechtergleichstellung zu ergreifen, gelten gar 100 Prozent. Die der Dimension 7 zugeordneten Mittel sind im ESF Plus-Programm für jedes spezifische Ziel auszuweisen und werden an die Europäische Kommission berichtet.

Gleichzeitig entfallen nunmehr jedoch durch neue Berichtspflichten viele Informationen mit Bezug zur Gleichstellung. Die jährlichen Durchführungsberichte werden abgelöst durch Berichte zur jährlichen Leistungsüberprüfung und Datenmeldungen an die Europäische Kommission zum finanziellen und materiellen Controlling. Im Vergleich zur vorangegangenen Förderperiode ist eine deutliche Zunahme der Meldepflichten zu verzeichnen (fünf statt drei Meldetermine pro Jahr).

Im Ziel „Investitionen in Beschäftigung und Wachstum“ werden 50 Prozent der Finanzbeiträge der Union für 2026 und 2027 zurückgehalten und den Programmen erst nach Annahme des Beschlusses der Kommission zur Halbzeitüberprüfung endgültig zugewiesen. Neu ist ferner, dass nicht mehr 20 Prozent, sondern sogar 25 Prozent der ESF Plus-Mittel im Politikbereich „Soziale Inklusion“ einzusetzen sind (Artikel 7 ESF Plus VO). Erwähnenswert ist zudem, dass im Zuge des Monitorings und der Berichtslegung gegenüber der Europäischen Kommission das dritte Geschlecht („divers“ bzw. „nicht binär“) als zusätzliche Kategorie aufgenommen wurde. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sowohl der Stellenwert als auch die Gewichtung des Gleichstellungsthemas in den Verordnungen im Vergleich zur Vorperiode geringer sind.

2.2 Verankerung des Gleichstellungsziels in den einzelnen Fonds und Programmen der Bundesländer

Für die Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes „Gleichstellung der Geschlechter“ werden in der Förderperiode 2021 – 2027 wie auf der Ebene des Bundes auch auf Landesebene vielfältige Mechanismen eingesetzt. Hierzu gehören z. B. die Einrichtung von Arbeitsgruppen zum Thema Gleichstellung, die Schaffung/Fortführung von Unterstützungsstrukturen (teils speziell zur Gleichstellung, teils für alle bereichsübergreifenden Grundsätze), sonstige Formen der Einbeziehung von Gleichstellungsexpertise in die Implementation der Fonds, die Aufnahme von Gleichstellungskriterien in Projektauswahlverfahren oder (weiterhin) die Realisierung von Gender Budgeting. Bei der Planung, der Umsetzung, der Öffentlichkeitsarbeit sowie im Monitoring und der Evaluation sind inhaltliche und verfahrensbezogene Vorkehrungen zur Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze (Querschnittsziele) zu treffen. Zudem werden Maßnahmen zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen gefördert.

So wird in der Förderperiode 2021 – 2027 auch die fonds- und länderübergreifende Arbeitsgruppe Chancengleichheit fortgeführt. Die Arbeitsgruppe dient der Wissensvermittlung, dem Erfahrungsaustausch und der Verbreitung von guter Praxis der Gleichstellungsarbeit im ESF Plus und im EFRE.

Auf Landesebene werden für die Umsetzung der ESF Plus-Programme der Bundesländer teilweise ebenfalls Unterstützungsstrukturen aus der Vorperiode fortgeführt, wie etwa die Querschnittsberatung im Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit (LZGV) in Mecklenburg-Vorpommern oder die fondsübergreifende Kontakt- und Beratungsstelle (KBS) in Brandenburg.⁵²

Sechs Bundesländer bedienen (wie auch der Bund) das spezifische Ziel c) Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Das ESF Plus-Programm des Landes Berlin sieht erstmals ein Gender Budgeting vor; entsprechende Berichte sollen mehrmals im Verlauf der Förderperiode vorgelegt und mit den Partnern und den Fachstellen diskutiert werden.⁵³

Die Verankerung und Umsetzung der Ziele und Maßnahmen für Gleichstellung in den Operationellen Programmen des EFRE (OP EFRE) variiert zwischen den Regionen. Dabei spielen insbesondere die großen Unterschiede beim Programmvolumen als auch bei der inhaltlichen Ausrichtung der 15 regionalen OP EFRE sowie eines Multifonds Programms eine Rolle.

Wie beim ESF+ ist auch beim EFRE zu unterscheiden zwischen Maßnahmen, die einen unmittelbaren Beitrag zur Gleichstellung leisten sollen und solchen, die auf die Integration der Gleichstellung als Querschnittsziel („mainstreaming“) abzielen. Zu ersteren Maßnahmen zählen z. B. der Ausbau oder die energetische Sanierung von Kindertageseinrichtungen, Schulen, Hochschulen, Sportstätten und kulturellen Einrichtungen, Existenzgründungen oder Beratungsleistungen für Unternehmen (z. B. zur Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben). In Bezug auf konkrete Maßnahmen zur unmittelbaren Förderung der Gleichstellung hebt beispielsweise Berlin die Meistergründungsprämie hervor. Diese spezifische Unterstützung fördert die Existenzgründung von Frauen in Handwerksberufen durch finanzielle Anreize. Bayern fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als einen Schlüsselaspekt zur Verbesserung der Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Grundsätzlich setzen viele Länder auf die finanzielle Förderung von Frauen in männerdominierten Berufen, die Unterstützung von Existenzgründungen durch Frauen und die Schaffung von Anreizen für eine ausgewogene Geschlechterverteilung in verschiedenen Sektoren. Zudem werden Chancengleichheit, Inklusion und Gleichstellung als Bewertungskriterien in Auswahlverfahren verankert, und es gibt eine verstärkte Beteiligung von Frauenorganisationen in begleitenden Gremien; in Hessen sitzt beispielsweise eine Vertreterin des Landes-Frauen-Rats im Begleitausschuss.

Zur Umsetzung der Gleichstellung als Querschnittsziel in den einzelnen Operationellen Programmen haben die Verwaltungsbehörden ein breites Spektrum von Maßnahmen ergriffen. In diesem Kontext setzt Bremen auf die Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten in den gesamten Prozess der Programmaufstellung und fördert gezielt die Entwicklung gendergerechter und diversitätsorientierter Unternehmen. Niedersachsen setzt Scoring-Kriterien für die Projektauswahl ein, die die Gleichstellung berücksichtigen, während in Nordrhein-Westfalen mehrere Auswahlkriterien, wie die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung, bei jedem geförderten Vorhaben sicherzustellen sind. In Niedersachsen wurde zudem ein BGA-Unterausschuss Chancengleichheit eingerichtet, der verschiedene Beratungs- und Kommunikationsmaßnahmen durchführt. Brandenburg setzt auf gleichstellungsbezogene Sensibilisierung durch Merkblätter für Antragsstellende und Evaluierungsmaßnahmen, z. B. durch themenspezifische Studien. Auch in Baden-Württemberg wird bei sämtlichen Fördervorhaben der Beitrag zu Gleichheit, Inklusion und Anti-Diskriminierung bewertet und in die Projektauswahl einbezogen. In Rheinland-Pfalz wird bereits in der Konzeptionsphase der Förderrichtlinien die Vereinbarkeit mit den Querschnittszielen geprüft. Diese vielfältigen Ansätze verdeutlichen, dass die Bundesländer sowohl auf konkrete Maßnahmen setzen als auch umfassende Strategien zum Gleichstellungs-Mainstreaming implementieren, um eine ganzheitliche Förderung der Gleichstellung im Rahmen der OP EFRE zu gewährleisten.

Die Umsetzung des Ziels „Chancengleichheit“ erfolgt nicht ausschließlich durch die Strukturfonds der Landesregierungen (EFRE), sondern basiert, wie beispielsweise in Berlin, auch auf allgemeinen gesetzlichen Grundlagen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Förderrichtlinien in Berlin stellen sicher, dass der Zugang zur Förderung allen offensteht, unabhängig von den Strukturfonds. Maßnahmen zur Gleichstellung werden nicht nur spezifisch für geförderte Projekte, sondern auch allgemein in der Stadtgesellschaft implementiert. In Bremen wird die EFRE-Förderung durch eine Landesinitiative „Gendergerechtigkeit und Diversität als Erfolgsfaktoren für Innovation und Fachkräftesicherung“ begleitet. Gemeinsam mit dem EFRE wird so die Entwicklung gendergerechter und diversitätsorientierter Unternehmen gefördert, sowie eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote in Fach- und Führungspositionen unterstützt. In Bayern wurde mittels einer Befragung auch die breite Öffentlichkeit im Rahmen einer Onlinebefragung zur Aufstellung des EFRE-IBW-Programms Bayern 2021 bis

⁵² Vgl. Protokoll der AG Chancengleichheit am 22.03.2023.

⁵³ Vgl. Protokoll der AG Chancengleichheit am 22.03.2023 sowie ESF Plus-Programme der Bundesländer.

2027 einbezogen, um Anregungen zu den Themenfeldern Gleichberechtigung, Inklusion und Nichtdiskriminierung einzubringen.

Auch in anderen Bundesländern werden Unternehmen und Projekte, die unabhängig von spezifischen Förderungsmaßnahmen zur Gleichstellung durchführen, in den Auswahlprozessen berücksichtigt. Das Durchführen von betrieblichen Fortbildungen oder eine paritätische Besetzung von Führungspositionen sind hierbei relevante Kriterien.

Für den ELER als zweite Säule der GAP und seine strukturelle Wirkung in ländlichen Räumen gelten weiterhin die Ausführungen zur Förderperiode 2014 bis 2022 (vgl. Abschnitt 1.4). Baden-Württemberg hat im Rahmen der neuen Förderperiode 2023 bis 2027 als erstes Bundesland eine gesonderte ELER-Fördermaßnahme für außerlandwirtschaftlichen Existenzgründung im ländlichen Raum speziell für Frauen aufgelegt.

Zusammenfassend zeigen die Beiträge der Länder, dass Chancengleichheit nicht nur durch die Strukturfonds umgesetzt wird, sondern auch auf gesetzlichen Grundlagen und allgemeinen Maßnahmen beruht. Die Projektauswahlprozesse in den Ländern stellen sicher, dass Unternehmen und Einrichtungen, die eigenständig Maßnahmen zur Gleichstellung durchführen, in den Förderprogrammen berücksichtigt werden.

B. Literaturverzeichnis

Vorgelegt werden nachfolgend Zusammenfassungen der aktuell vorliegenden Ergebnisse der Förderung der Gleichstellung von Frauen im ESF aus den der Europäischen Kommission übermittelten Durchführungsberichte der Jahre 2018 bis 2021 (Anlage 1 bis 4). Ferner werden Auszüge aus der Partnerschaftsvereinbarung für die Förderperiode 2021 – 2027 sowie aus der Partnerschaftsvereinbarung in der Förderperiode 2014 – 2020 und dem Fortschrittsbericht zur Partnerschaftsvereinbarung des Jahres 2019 vorgelegt (Anlage 5 bis 7). Schließlich ist in Anlage 8 die Zusammenfassung des Teilberichts zur Evaluation der Querschnittsziele im Bundes-ESF 2014 bis 2020 zu sehen. Da die Zusammenfassungen nur Teilaspekte der Berichte zum Thema Gleichstellung wiedergeben können, wird für einen vollständigen Überblick zu dieser Thematik auf die jeweiligen Vollfassungen verwiesen.

Folgende Zusammenfassungen werden als Anlagen vorgelegt:

Anlagen

	Seite
Anlage 1: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2021 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2022).....	37
Anlage 2: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2020 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2021).....	46
Anlage 3: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2019 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2020).....	54
Anlage 4: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2018 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2019).....	61
Anlage 5: Zusammenfassung aus der Partnerschaftsvereinbarung der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der Strukturfonds gemäß Dachverordnung EU 2021/1060 für die Förderperiode 2021 – 2027	70
Anlage 6: Zusammenfassung aus der Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der ESI-Fonds unter dem Gemeinsamen Strategischen Rahmen in der Förderperiode 2014 – 2020	77

	Seite
Anlage 7:	
Zusammenfassung aus dem Strategischen Fortschrittsbericht 2019 zur Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der ESI-Fonds unter dem Gemeinsamen Strategischen Rahmen in der Förderperiode 2014 – 2020 (GEFRA – Gesellschaft für Finanz- und Regionalanalysen GbR, Münster IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH, Berlin)	86
Anlage 8:	
Zusammenfassung aus Teilbericht „Evaluation der Querschnittsziele im Bundes-ESF 2014 – 2020“ von Oktober 2020 (ISG/ISS/defacto/ifs).....	89

Anlage 1: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2021 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2022)

Hinweis: Im Folgenden werden die gleichstellungsbezogenen Aussagen des Durchführungsberichts in Auszügen dargestellt. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung des Durchführungsberichts 2021 wurde auf der zentralen ESF-Homepage veröffentlicht (finale Fassung vom 15. September 2022, online abrufbar unter: Durchführungsbericht 2021).

(...)

Investitionspriorität 8iv: Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten

Tabelle 5: **IP 8iv: Gemeinsame Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2A)**⁵⁴

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert		Verwirk- Quote				
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		F			
	Stärker entwickelte Regionen																
CR01	Nichtverwerbte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	–			310	0	310	28	0	28	338	0	338	0	338	–	–
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren	–			1.492	0	1.492	170	0	170	1.662	0	1.662	0	1.662	–	–
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	–			5.045	0	5.045	637	0	637	5.682	0	5.682	0	5.682	–	–
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, inkl. Selbständige	–			4.394	0	4.394	439	0	439	4.833	0	4.833	0	4.833	–	–
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			6.312	0	6.312	701	0	701	7.013	0	7.013	0	7.013	–	–
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			866	0	866	0	0	0	866	0	866	0	866	50%	50%
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	–			158	0	158	0	0	0	158	0	158	0	158	37%	37%
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			30	0	30	0	0	0	30	0	30	0	30	56%	56%
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			486	0	486	0	0	0	486	0	486	0	486	46%	46%

⁵⁴ Leschinsweis für Tabelle 5: Die Erhebung der längerfristigen Ergebnisindikatoren CR06 bis CR09 erfolgte für eine repräsentative Auswahl an Teilnehmenden. Derzeit laufen die entsprechenden Befragungen, aktualisierte Daten zu den längerfristigen Ergebnissen der Förderung werden im abschließenden Durchführungsbericht berichtet.

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
	Übergangsregionen													
CR01	Nichtverbständige Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	–			40	0	40	7	0	7	47	0	47	
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren	–			160	0	160	43	0	43	203	0	203	
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	–			907	0	907	101	0	101	1.008	0	1.008	
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, inkl. Selbständige	–			1.310	0	1.310	158	0	158	1.468	0	1.468	
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			936	0	936	111	0	111	1.047	0	1.047	
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			321	0	321	0	0	0	321	0	321	48%
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	–			33	0	33	0	0	0	33	0	33	44%
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			6	0	6	0	0	0	6	0	6	30%
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			110	0	110	0	0	0	110	0	110	37%

Quelle: DATES II, Stand: 25.03.2022, Berechnungen ISG.

Tabelle 6: IP 8iv: Gemeinsame Outputindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 4A)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote	
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F		
	Stärker entwickelte Regionen														
C001	Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	-			10.619	0	10.619	1.158	0	1.158	11.777	0	11.777	-	
C002	Langzeitarbeitslose	-			5.672	0	5.672	762	0	762	6.434	0	6.434	-	
C003	Nichterwerbstätige	-			7.111	0	7.111	698	0	698	7.809	0	7.809	-	
C004	Nichterwerbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			6.921	0	6.921	673	0	673	7.594	0	7.594	-	
C005	Erwerbstätige, auch Selbständige	-			1.868	0	1.868	184	0	184	2.052	0	2.052	-	
C006	Unter 25-Jährige	-			601	0	601	88	0	88	689	0	689	-	
C007	Über 54-Jährige	-			653	0	653	85	0	85	738	0	738	-	
C008	Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			490	0	490	60	0	60	550	0	550	-	
C009	Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	-			5.877	0	5.877	714	0	714	6.591	0	6.591	-	
C010	Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	-			6.501	0	6.501	591	0	591	7.092	0	7.092	-	
C011	Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	-			6.339	0	6.339	596	0	596	6.935	0	6.935	-	
C015	Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten (u. a. marginalisierte Gemeinschaften, wie etwa die Roma)	-			13.982	0	13.982	1.677	0	1.677	15.659	0	15.659	-	
C016	Teilnehmer mit Behinderungen	-			276	0	276	21	0	21	297	0	297	-	
C017	Sonstige benachteiligte Personen	-			2.187	0	2.187	398	0	398	2.585	0	2.585	-	
C018	Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	-			1.007	0	1.007	116	0	116	1.123	0	1.123	-	
C019	Personen, die in ländlichen Gebieten leben	-			512	0	512	0	0	0	512	0	512	-	
C020	Zahl der Projekte, die teilweise oder gänzlich von Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden	-			0			0			0			-	
C021	Zahl der Projekte, die die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen und ihr berufliches Fortkommen verbessern	-			0			0			0			-	
C022	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-			0			0			0			-	

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
CO22	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-	0		0			0			0			-
CO23	Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (einschl. kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft)	-	0		0			0			0			-
	Gesamtteilnehmerzahl		4.530		4.530	0	4.530	465	0	465	4.995	0	4.995	

Quelle: DATES II, Stand: 25.03.2022, Berechnungen ISG.

Tabelle 7: IP 8iv: Programmspezifische Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2C)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
	Stärker entwickelte Regionen													
A2.1a	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden	42%			58,4%			55,8%			58,2%			138,5%
A2.3a	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten**	12.136			12.136			0			12.136			100,0%
	Übergangsregionen													
A2.1b	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden*	43%			56,8%			46,0%			55,4%			128,9%
A2.3b	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten	3.529			3.529			0			3.529			100,0%

Quelle: DATES II, Stand: 25.03.2022, Berechnungen ISG.

Tabelle 8: IP 8iv Programmspezifische Outputindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 4B)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote			
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F				
	Stärker entwickelte Regionen																
PO02a	Frauen in der IP 8iv	21.021			19.598	0	19.598	2.040	0	2.040	21.638	0	21.638	2.040	0	2.040	102,9%
PO03a	Projekte	1.322			1.385			0			1.385						104,8%
	Übergangsregionen																
PO02b	Frauen in der IP 8iv	4.060			4.530	0	4.530	465	0	465	4.995	0	4.995	465	0	465	123,0%
PO03b	Projekte	397			435			0			435			0			109,6%

Quelle: DATES II, Stand: 25.03.2022, Berechnungen ISG.

(...)

4 Synthese der Bewertungen

Nach Abschluss der Studien der ESF-Dachevaluierung wurde die Umsetzung der gegebenen Handlungsempfehlungen bei der Planung der Förderprogramme der kommenden Förderperiode überprüft.

Kurz vor ihrem Abschluss gab es bei den noch laufenden Förderprogrammen ausschließlich Anpassungen aufgrund der pandemiebedingten Restriktionen. Diese haben insbesondere bei der Rekrutierung von Teilnehmenden (v. a. benachteiligte Jugendliche und Unternehmen) sowie bei der Neukonzeption von in Präsenz geplanten Bausteinen stattgefunden. Die Projektträger wurden bei der Umstellung durch die Regie-, Service- oder Bewilligungsstellen unterstützt. Die meisten Bausteine wurden als virtuelle Formate neu konzipiert bzw. mit geringeren Teilnehmendenzahlen in Präsenz unter Einhaltung der Hygienevorschriften. Nur bei manchen Bausteinen (Praktika, Betriebsbesuche etc.) war eine Umstellung nicht möglich. Fast alle Förderprogramme erleichterten durch (kostenneutrale) Verlängerungen der Projektlaufzeiten und/oder Anpassung der materiellen Ziele einen erfolgreichen Abschluss trotz der erschwerten Bedingungen.

In Bezug auf die Einbindung der Handlungsempfehlungen der Evaluation in die Umsetzung der kommenden Förderperiode ist zu berücksichtigen, dass der Planungsstand sehr heterogen ist und daher in vielen Fällen noch keine konkreten Entscheidungen getroffen worden sind.

Die Zielgruppen der geplanten Förderprogramme sind weiterhin sehr heterogen mit einem Fokus auf von gesellschaftlicher Ausgrenzung und Armut betroffene Personen. Dies umfasst neben Leistungsbeziehenden auch Alleinerziehende, benachteiligte Jugendliche, Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, insbesondere Frauen. Teilweise werden diese Personen nicht direkt adressiert, sondern über Bezugspersonen. Zudem werden Soloselbstständige, Beschäftigte sowie KMU, gemeinnützige Einrichtungen und Kommunen unterstützt. Hier umfasst das Angebot insbesondere Beratung, Qualifizierung und Bildungsmanagement.

Die Evaluation hat fünf Strategien der Zielgruppenansprache hervorgehoben und für bestimmte Zielgruppen als erfolgsversprechend bewertet:

- In den Förderprogrammen mit quartiersbezogenen Ansätzen sind diese in den seltensten Fällen eine zwingende Fördervoraussetzung, allerdings ist in den meisten Förderprogrammen geplant, dass entsprechende Ansätze entweder als Kriterium bei der Projektauswahl oder durch ein projektbezogenes Umsetzungskonzept eingebunden sein müssen. Zudem sind in manchen Förderprogrammen auch Erfahrungsaustausche vorgesehen, die in der aktuellen Förderperiode in nur wenigen Förderprogrammen durchgeführt wurden.
- Letztere setzen auf eine intensive Einbindung von für die Zielgruppe relevanten Institutionen. Dies ist weiterhin der Hauptzugangsweg, den auch alle Förderprogramme mit quartiersbezogenen Ansätzen nutzen. Zudem ist dieser Ansatz sehr viel stärker als Fördervoraussetzung (explizit, als Bewertungskriterium oder eigenständiges Konzept) eingebunden. Zudem müssen in einigen Förderprogrammen verbindliche Kooperationsvereinbarungen mit relevanten Partnern (z.B. Jobcenter, Agentur für Arbeit, Kommunen) nachgewiesen werden.
- Die übrigen Ansätze aus den Handlungsempfehlungen für die Teilnehmendenrekrutierung spielen kaum bis gar keine Rolle: Dies betrifft die aufsuchende Arbeit an von der Zielgruppe frequentierten Orten sowie die Einbindung von Migrantenselbstorganisationen, wenn Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund explizite Zielgruppe sind. Auch die aktive Einbindung aktueller Teilnehmender in den Rekrutierungsprozess ist kaum relevant.

Für die Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Zielgruppenauswahl sowie der Programmumsetzung hat die Evaluation fünf allgemeine sowie zwei zielgruppenspezifische Handlungsempfehlungen gegeben. Die Auswertungen zeigen, dass insbesondere für die Zielgruppen Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund und Frauen Strategien überlegt werden:

- Ein Aufbau nachhaltiger Kooperationsstrukturen wird von etwa der Hälfte der Förderprogramme geplant. Hierüber werden insbesondere Zielgruppen mit einem Migrations- oder Fluchthintergrund, aber auch Frauen adressiert. Hier spielen die bereits genannten Institutionen eine zentrale Rolle.
- Auch die quartiersbezogenen Ansätze sind im Wesentlichen für die Zielgruppe der Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund vorgesehen, während nur vereinzelt andere Zielgruppen wie Menschen mit Beeinträchtigungen, Frauen oder ältere erwerbsfähige Personen (50 Jahre oder älter) so angesprochen werden sollen. Auch diese Ansätze werden von knapp der Hälfte der Förderprogramme verfolgt.

- Rund die Hälfte der Förderprogramme verfolgt eine Strategie der niedrigschwelligen Ansprache. Neben einer Nutzung verschiedener Kanäle für die Zielgruppenansprache, wird eine niedrigschwellige Ansprache insbesondere mit einer Minimierung der Zugangsvoraussetzungen sowie mit aufsuchender Arbeit verbunden. Letzteres wird eingesetzt, um Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund im Rahmen der Querschnittsziele zu erreichen.
- Zielgruppenspezifische Informationskampagnen sollen i.d.R. nicht vorgegeben werden, sondern entsprechend der regionalen Rahmenbedingungen umgesetzt werden. Eine an Frauen gerichtete zentrale Informationskampagne ist aktuell in einem Förderprogramm geplant.
- Im Unterschied zu den anderen Strategien, konzentriert sich die Sicherstellung der Barrierefreiheit im Wesentlichen auf die Zielgruppe der Menschen mit Beeinträchtigungen. Auch hier werden im Wesentlichen die Träger vor Ort in der Verantwortung gesehen. In einigen Förderprogrammen wird der Begriff der Barrierefreiheit weiter ausgelegt und der Abbau von Geschlechtsstereotypen sowie sprachliche Barrieren mit einbezogen. In diesen Förderprogrammen scheinen bereits auch konkretere Vorstellungen hinsichtlich einer flächendeckenden Umsetzung von Barrierefreiheit inklusive zentraler Unterstützung der Projektträger vorzuliegen.
- Die Geschlechtsstereotypen bei der Berufswahl sollen in den entsprechenden Förderprogrammen thematisiert werden und es soll auf eine Gleichverteilung der Geschlechter geachtet werden. Allerdings ist noch unklar, wie dies konkret ausgestaltet werden soll.
- Bei einer stärkeren Berücksichtigung der Querschnittsziele in den Unternehmen zeigen die Planungen in manchen Förderprogrammen den Anspruch einer proaktiven Steuerung der Berücksichtigung der Querschnittsziele. Dies impliziert eine explizite Berücksichtigung der Querschnittsziele im Rahmen der Projektauswahl und die Umsetzung von Bausteinen zu Diversität.

Eine private Kofinanzierung ist aktuell insbesondere in Förderprogrammen mit Unternehmen, Soloselbstständigen oder institutionellen Einrichtungen vorgesehen. Eine Kofinanzierung durch Teilnehmende, wie vereinzelt in der laufenden Förderperiode der Fall, ist in der kommenden Förderperiode nicht geplant.

Die meisten Förderprogramme mit Personen als Teilnehmende haben die Empfehlung von flexibleren Teilnahmedauern umgesetzt und entweder keine Zeit oder einen Zeitraum vorgeben. Unabhängig von der eigentlichen Dauer der eigentlichen Förderung sehen fast alle Förderprogramme mit einer Integration in Ausbildung oder Arbeit als Ziel eine Nachbetreuung der Teilnehmenden zur Stabilisierung des Integrationserfolges vor.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in den geförderten Projekten ist festzustellen, dass fast alle Förderprogramme hier Vorkehrungen treffen. Dies umfasst insbesondere die Organisation regelmäßiger Vernetzungstreffen, explizite Vorgaben zur Vergütung (Tarifreue) sowie die Durchführung von Schulungen zum Umgang mit Zielgruppen mit besonderen Problemlagen (z. B. interkulturelle Kompetenz, psychische Beeinträchtigungen). Vereinzelt werden auch verbindliche Vorgaben zur Weiterbildung der Beschäftigten gemacht sowie Anlaufstellen als Rücksprachemöglichkeit bei Zielgruppen mit starken Beeinträchtigungen angeboten.

Auch als Konsequenz aus den pandemiebedingten Restriktionen scheint der Einsatz digitaler Medien in der kommenden Förderperiode eine relevantere Rolle zu spielen. Fast alle Förderprogramme haben den Einsatz in Bereichen vorgesehen, bei dem dieser einen direkten Bezug zu den Projektinhalten aufweist. In den meisten Förderprogrammen ist der Einsatz digitaler Medien insbesondere als Alternative zu eigentlich präferierten Präsenzformaten vorgesehen. In manchen Förderprogrammen ist der Einsatz aber auch integraler Bestandteil der Förderprogramme (Ausleihen digitaler Ausstattung an Teilnehmende, Stärkung digitaler Kompetenzen, digitale Kommunikation, Aufbau digitale Portale). Nur zwei Förderprogramme schreiben ein mediendidaktisches Konzept vor.

Die wenigsten Förderprogramme haben grundsätzlich eine Kinderbetreuung während der Projektteilnahme vorgesehen. Allerdings bieten fast alle Förderprogramme entweder eine Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung, Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder während Beratungsgesprächen oder eine einzelfallbezogene Unterstützung bei der Suche und Finanzierung einer Kinderbetreuung. Aktuell kann nicht eingeschätzt werden, wie stark diese Möglichkeiten in der tatsächlichen Umsetzung genutzt werden.

Hinsichtlich der regionalen Vernetzung der Projektträger gibt es in manchen Förderprogrammen die Anforderung bereits in der Antragsphase die konkrete Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern zu beschreiben und verbindliche Vereinbarungen getroffen zu haben. Analog dazu wird bei transnationalen Programmen eine gute regionale Vernetzung der transnationalen Partner gefordert. Allerdings ist in manchen Förderprogrammen noch nicht abschließend geklärt, wie stark die Intensität der regionalen Kooperation bei der Projektauswahl berücksichtigt wird (Ausschlusskriterium vs. positivere Bewertung gut vernetzter Projekte).

Einige Förderprogramme greifen die Handlungsempfehlungen zu einer besseren Vernetzung und Abstimmung von Förderprogrammen auf und planen u.a. Vernetzungstreffen mit anderen Förderprogrammen. Dies sorgt für einen Austausch zwischen Programmen mit ähnlichen Zielgruppen und Inhalten. In Bezug auf die Themen spielt neben der Vermeidung von Doppelförderungen und der Nutzung von Synergien auch der inhaltliche Austausch eine Rolle. Hervorzuheben ist das Förderprogramm Zukunftszentren, bei dem bereits Absprachen mit weiteren Förderprogrammen im ESF plus zu einer engeren Vernetzung getroffen wurden. Anzumerken ist allerdings, dass sich einige Förderprogramme aktuell noch in einem Stadium der Planung befinden, bei dem die Vernetzung noch nicht abschließend konzipiert wurde.

Anlage 2: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2020 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2021)

Hinweis: Im Folgenden werden die gleichstellungsbezogenen Aussagen des Durchführungsberichts in Auszügen dargestellt. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung des Durchführungsberichts 2020 wurde auf der zentralen ESF-Homepage veröffentlicht (finale Fassung vom 20. Mai 2021, online abrufbar unter: [Durchführungsbericht 2020](#)).

(...)

Investitionspriorität 8iv: Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten

Tabelle 5: **IP 8iv: Gemeinsame Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2A)**⁵⁵

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert		Verwirk- Quote				
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		F			
	Stärker entwickelte Regionen																
CR01	Nichtverbstätige Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	–			281	0	281	29	0	29	310	0	310				
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/beruf. Bildung absolvieren	–			1.308	0	1.308	166	0	166	1.474	0	1.474				
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	–			4.259	0	4.259	658	0	658	4.917	0	4.917				
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, inkl. Selbständige	–			3.837	0	3.837	490	0	490	4.327	0	4.327				
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			5.474	0	5.474	750	0	750	6.224	0	6.224				
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			866	0	866	0	0	0	866	0	866			866	50%
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	–			158	0	158	0	0	0	158	0	158			158	37%
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			30	0	30	0	0	0	30	0	30			30	56%
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			486	0	486	0	0	0	486	0	486			486	46%

⁵⁵ Lesehinweis für Tabelle 5: Die Erhebung der längerfristigen Ergebnisindikatoren CR06 bis CR09 erfolgte für eine repräsentative Auswahl an Teilnehmenden. Derzeit laufen die entsprechenden Befragungen, aktualisierte Daten zu den längerfristigen Ergebnissen der Förderung werden im abschließenden Durchführungsbericht berichtet.

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
	Übergangsregionen													
CR01	Nichtwerbstätige Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	-			34	0	34	6	0	6	40	0	40	-
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/beruf. Bildung absolvieren	-			123	0	123	33	0	33	156	0	156	-
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	-			747	0	747	152	0	152	899	0	899	-
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, inkl. Selbständige	-			1.124	0	1.124	172	0	172	1.296	0	1.296	-
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			788	0	788	142	0	142	930	0	930	-
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			321	0	321	0	0	0	321	0	321	48%
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	-			33	0	33	0	0	0	33	0	33	44%
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			6	0	6	0	0	0	6	0	6	30%
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			110	0	110	0	0	0	110	0	110	37%

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2021, Berechnungen ISG.

Tabelle 6: IP 8iv: Gemeinsame Outputindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 4A)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote				
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F					
	Stärker entwickelte Regionen																	
CO01	Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	-			9.203	0	9.203	1.358	0	1.358	10.561	0	10.561					
CO02	Langzeitarbeitslose	-			4.879	0	4.879	757	0	757	5.636	0	5.636					
CO03	Nichtwerbstätige	-			6.066	0	6.066	966	0	966	7.032	0	7.032					
CO04	Nichtwerbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			5.912	0	5.912	929	0	929	6.841	0	6.841					
CO05	Erwerbstätige, auch Selbständige	-			1.567	0	1.567	344	0	344	1.911	0	1.911					
CO06	Unter 25-Jährige	-			518	0	518	80	0	80	598	0	598					
CO07	Über 54-Jährige	-			539	0	539	113	0	113	652	0	652					
CO08	Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			413	0	413	75	0	75	488	0	488					
CO09	Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	-			5.048	0	5.048	787	0	787	5.835	0	5.835					
CO10	Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	-			5.666	0	5.666	809	0	809	6.475	0	6.475					
CO11	Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	-			5.406	0	5.406	911	0	911	6.317	0	6.317					
CO15	Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten (u.a. marginalisierte Gemeinschaften, wie etwa die Roma)	-			11.953	0	11.953	1.941	0	1.941	13.894	0	13.894					
CO16	Teilnehmer mit Behinderungen	-			239	0	239	34	0	34	273	0	273					
CO17	Sonstige benachteiligte Personen	-			1.765	0	1.765	401	0	401	2.166	0	2.166					
CO18	Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	-			823	0	823	179	0	179	1.002	0	1.002					
CO19	Personen, die in ländlichen Gebieten leben	-			512	0	512	0	0	0	512	0	512					
CO20	Zahl der Projekte, die teilweise oder gänzlich von Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden	-			0			0		0	0		0					
CO21	Zahl der Projekte, die die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen und ihr berufliches Fortkommen verbessern	-			0			0		0	0		0					
CO22	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-			0			0		0	0		0					

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
CO23	Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (einschl. kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft)	-			0			0			0			-
	Gesamtteilnehmerzahl				16.836			16.836			2.668			19.504
	Übergangsregionen													
CO01	Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	-			2.539			2.539			473			3.012
CO02	Langzeitarbeitslose	-			1.217			1.217			247			1.464
CO03	Nichtverbstätige	-			1.033			1.033			128			1.161
CO04	Nichtverbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			1.008			1.008			125			1.133
CO05	Erwerbstätige, auch Selbständige	-			259			259			71			330
CO06	Unter 25-Jährige	-			146			146			29			175
CO07	Über 54-Jährige	-			133			133			37			170
CO08	Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			108			108			33			141
CO09	Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	-			720			720			166			886
CO10	Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	-			1.931			1.931			322			2.253
CO11	Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	-			1.074			1.074			151			1.225
CO15	Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten (u. a. marginalisierte Gemeinschaften, wie etwa die Roma)	-			1.836			1.836			343			2.179
CO16	Teilnehmer mit Behinderungen	-			65			65			9			74
CO17	Sonstige benachteiligte Personen	-			290			290			96			386
CO18	Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	-			165			165			11			176
CO19	Personen, die in ländlichen Gebieten leben	-			144			144			0			144
CO20	Zahl der Projekte, die teilweise oder gänzlich von Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden	-			0			0			0			0
CO21	Zahl der Projekte, die die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen und ihr berufliches Fortkommen verbessern	-			0			0			0			0

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
CO22	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
CO23	Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (einschl. kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	Gesamtteilnehmerzahl				3.831	0	3.831	672	0	672	4.503	0	4.503	

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2021, Berechnungen ISG.

Tabelle 7: IP 8iv: Programmspezifische Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2C)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
	Stärker entwickelte Regionen													
A2.1a	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden	42%			58,7%		58,7%	53,3%		53,3%	58,0%		58,0%	138,0%
A2.3a	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten**	12.136			12.136			0			12.136		12.136	100,0%
	Übergangsregionen													
A2.1b	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden*	43%			57,2%		57,2%	53,8%		53,8%	56,7%		56,7%	131,8%
A2.3b	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten	3.529			3.529			0			3.529		3.529	100,0%

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2021, Berechnungen ISG.

Tabelle 8: IP 8iv Programmspezifische Outputindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 4B)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote	
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F		
	Stärker entwickelte Regionen														
PO02a	Frauen in der IP 8iv	21.021			16.836	0	16.836	2.668	0	2.668	19.504	0	19.504	92,8%	
PO03a	Projekte	1.322			1.385			0			1.385			104,8%	
	Übergangsregionen														
PO02b	Frauen in der IP 8iv	4.060			3.831	0	3.831	672	0	672	4.503	0	4.503	110,9%	
PO03b	Projekte	397			435			0			435			109,6%	

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2021, Berechnungen ISG.

(...)

4 Synthese der Bewertungen

Im Jahr 2020 wurden im Rahmen der Evaluierung des Operationellen Programm des Bundes von der ESF-Dachevaluierung alle im Bewertungsplan vorgesehenen Studien abgeschlossen. Die theoriebasierten Wirkungsanalysen fokussierten dabei auf die drei Prioritätsachsen des Programms, vier themenzentrierte Studien sowie die Bewertung der Querschnittsziele im ESF-Bundesprogramm. Nach der barrierefreien Gestaltung der Berichte werden dieser der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Hinsichtlich des Beitrags des ESF-Bundesprogramms zu den Querschnittszielen liefert die ESF-Dachevaluierung folgende zentralen Ergebnisse:

- In Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung erreicht das ESF-Bundesprogramm Menschen mit Migrationshintergrund in schwierigen Lebenslagen gut und v. a. (Langzeit-)Arbeitslose mit einem geringen formalen Bildungsniveau überproportional. Ältere sowie Frauen mit Migrationshintergrund, besonders mit Fluchthintergrund, und Menschen mit Behinderungen werden grundsätzlich unterproportional erreicht. Dies liegt v. a. daran, dass die Querschnittsziele im Wesentlichen durch spezifisch für die ausgewählten Zielgruppen aufgelegte Förderprogramme bedient werden und weniger im Rahmen eines Mainstreaming-Ansatzes.
- Auch das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern wird v. a. über spezifische Ansätze erreicht. Demnach werden Frauen in der Förderung insgesamt adäquat berücksichtigt. Bei den im ESF-OP formulierten ambitionierten Leitzielen zu der existenzsichernden Erwerbstätigkeit, der Vereinbarkeit, dem Unternehmerinnengeist, der Beseitigung geschlechtsspezifischer Stereotype bei der Berufswahl oder der Erhöhung des Frauenanteils in der betrieblichen Berufsausbildung konnte durch die Förderung allerdings kein substanzieller Beitrag zu strukturellen Veränderungen geleistet werden.

Insgesamt lassen sich aus der ESF-Dachevaluierung u. a. folgende übergreifende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Bei der Ausgestaltung der Förderprogramme sollten spezifische Wege beschritten werden, um die anvisierten Zielgruppen effektiv anzusprechen und erfolgreich für eine Teilnahme an den ESF-Projekten zu gewinnen. Je nach Zielgruppe eignen sich z. B. quartiersbezogene Ansätze, die intensive Einbindung von Jobcentern, Migrantenselbstorganisationen und/oder Schulen sowie niedrigschwellige aufsuchende Strategien.
- Insbesondere für Frauen und Alleinerziehende ist eine unzureichende Kinderbetreuung eine Zugangsbarriere, die mit einer in die ESF-Projekte integrierten Kinderbetreuung beseitigt werden kann.
- Zielgruppen mit multiplen Problemlagen sollten mit ganzheitlichen Ansätzen adressiert werden, die berufliche Qualifikations- oder Integrationsangebote sowie Unterstützung in privaten und gesundheitlichen Problemsituationen beinhalten.
- In Förderprogrammen mit diesen Zielgruppen erleichtert eine flexiblere Teilnahmedauer die Überwindung identifizierter Problemlagen, um im Anschluss Integrationschancen zu erhöhen.
- Eine fortgesetzte Begleitung und Unterstützung nach einer erfolgreichen Integration in Beschäftigung oder Ausbildung hat sich bei (Langzeit-)Arbeitslosen und benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen – z. B. über sog. Buddies oder Mentoren/Mentorinnen – als erfolgsversprechend erwiesen.
- Eine qualitativ gute sozialpädagogische Betreuung hat sich zudem für (Langzeit-) Arbeitslose, Geflüchtete und benachteiligte Jugendliche als wichtiger Faktor für die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit erwiesen. Voraussetzung hierfür ist ein motiviertes und gut qualifiziertes sozialpädagogisches Personal. Gute Arbeitsbedingungen, eine faire Entlohnung, Supervision, Hilfe in der Arbeit mit Zielgruppen, Workshops und Erfahrungsaustausch sind hierfür erforderlich.
- Für Projekte mit Kooperationsbedarf ist eine verbindliche Zusammenarbeit in Kooperationsverbänden bzw. mit -vereinbarungen förderlich.
- Weiterhin ist eine Vernetzung der Projektträger innerhalb eines Förderprogramms, bzw. bei Synergien auch zwischen Förderprogrammen und insbesondere bei Ansätzen zur Integration von Geflüchteten, zur Erzielung von gegenseitigen Lernfortschritten sinnvoll.

- Für Projektmitarbeitende erscheint ein Weiterbildungsangebot zu interkulturellen Kompetenzen zum diskriminierungsfreien Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund sowie zum Abbau fremdenfeindlicher Tendenzen hilfreich.
- Für stabile Ausbildungsverhältnisse ist ein passgenaues Matching zentral, was durch eine intensive Berufsorientierung der Teilnehmenden sowie über ein Kennenlernen der Ausbildungsinteressierten und potenzieller Ausbildungsbetriebe erreicht werden kann.
- Zur strukturellen Verankerung von Weiterbildung sollten gezielt Ansätze gestärkt werden, in denen (a) Führungskräfte von Unternehmen und (b) Sozialpartner aktiv an der Konzeptionierung und Implementation einbezogen sind.
- Zur Verbesserung der Chancengleichheit auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt sollte der Zugang künftig statt über Einkommensgrenzen über das Qualifikationsniveau geregelt werden, da für Geringqualifizierte besonders hohe Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiken bestehen.
- Zur Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung, insbesondere bei Teilnehmenden mit Betreuungsverpflichtungen, sollten Teilzeitausbildungen künftig ein höheres Gewicht erhalten.
- Um bestehende Zugangsbarrieren zu Weiterbildungsmaßnahmen abzubauen, sollte das Kofinanzierungserfordernis für Teilnehmende überprüft und ggf. beseitigt werden.
- Der Einsatz digitaler Medien in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung funktioniert ausschließlich im Zusammenspiel mit medienpädagogischen und -didaktischen Konzepten, die zu einem kritischen und kompetenten Umgang mit digitalen Tools verhelfen.
- Um stärkere auch strukturell bedeutsame Impulse für die Förderung der existenzsichernden Erwerbstätigkeit bei Frauen zu geben, könnten spezifische Förderprogramme ausgeweitet und die Implementation des Mainstreaming-Prinzips in allen Förderprogrammen vorangetrieben werden. Die Existenzsicherung als durchgängiges Ziel sollte auch bei der Förderung des Unternehmerinnengeists von Frauen strukturell stärker verankert werden.
- Für die Umsetzung Sozialer Innovationen sollte (a) die Zielformulierung auf einer fundierten Ursachen- und Bedarfsanalyse erfolgen, (b) relevante Akteure und Akteurinnen aktiv einbezogen werden, (c) das Potenzial Sozialer Innovationen bereits bei der Programmierung des OP stärker diskutiert und geprüft werden, (d) die ESF Rahmenbedingungen ein Scheitern auf Projektebene ermöglichen, (e) Erfolge und Fehlentwicklungen durch aktive Öffentlichkeitsarbeit transparent gemacht werden und (f) die Zielerreichung anhand der Schlüsselaspekte einer Sozialen Innovation gemessen werden.

Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen wird zurzeit von den Programmverantwortlichen und der Verwaltungsbehörde geprüft. Die finalen Berichtsversionen und Informationen zum Follow-up der Bewertungsergebnisse werden dem Begleitausschuss zeitnah vorgelegt.

Anlage 3: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2019 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2020)

Hinweis: Im Folgenden werden die gleichstellungsbezogenen Aussagen des Durchführungsberichts in Auszügen dargestellt. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung des Durchführungsberichts 2019 wurde auf der zentralen ESF-Homepage veröffentlicht (finale Fassung vom 29. Mai 2020, online abrufbar unter: [Durchführungsbericht 2019](#)).

(...)

Investitionspriorität 8iv: Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten

Tabelle 5: IP 8iv: Gemeinsame Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2A)⁵⁶

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert		Verwirk- Quote				
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		F			
	Stärker entwickelte Regionen																
CR01	Nichtverbstätige Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	–			268	0	268	15	0	15	283	0	283				
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/beruflichen Bildung absolvieren	–			1.131	0	1.131	155	0	155	1.286	0	1.286				
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	–			3.716	0	3.716	476	0	476	4.192	0	4.192				
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, inkl. Selbständige	–			3.383	0	3.383	424	0	424	3.807	0	3.807				
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			4.820	0	4.820	574	0	574	5.394	0	5.394				
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			866	0	866	0	0	0	866	0	866			50%	
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	–			158	0	158	0	0	0	158	0	158			37%	
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			30	0	30	0	0	0	30	0	30			56%	

⁵⁶ Lesehinweis für Tabelle 5: Die Erhebung der längerfristigen Ergebnisindikatoren CR06 bis CR09 erfolgt für eine repräsentative Auswahl an Teilnehmenden. Die Zahlen entsprechen denen aus dem letztjährigen Durchführungsbericht; seitdem wurde eine neue Befragungswelle gestartet, die Ergebnisse liegen noch nicht vor.

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote	
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F		
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			486	0	486	0	0	0	486	0	486	46%	-
	Übergangsregionen														
CR01	Nichtverbstätige Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	-			32	0	32	2	0	2	34	0	34	34	-
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/beruf. Bildung absolvieren	-			105	0	105	16	0	16	121	0	121	121	-
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	-			626	0	626	105	0	105	731	0	731	731	-
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, inkl. Selbständige	-			911	0	911	203	0	203	1.114	0	1.114	1.114	-
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			674	0	674	106	0	106	780	0	780	780	-
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			321	0	321	0	0	0	321	0	321	48%	-
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	-			33	0	33	0	0	0	33	0	33	33,44%	-
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			6	0	6	0	0	0	6	0	6	30%	-
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			110	0	110	0	0	0	110	0	110	37%	-

Quelle: DATES II, Stand: 23.03.2020, eigene Berechnungen ISG.

Tabelle 6: IP 8iv: Gemeinsame Outputindikatoren für den ESF (SFC- Tabelle 4A)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert		Verwirk- Quote					
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		F	I			
	Stärker entwickelte Regionen																	
CO01	Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	-			7.258	0	7.258	1.724	0	1.724	8.982	0	8.982					
CO02	Langzeitarbeitslose	-			3.758	0	3.758	986	0	986	4.744	0	4.744					
CO03	Nichtwerbstätige	-			4.706	0	4.706	1.328	0	1.328	6.034	0	6.034					
CO04	Nichtwerbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			4.598	0	4.598	1.282	0	1.282	5.880	0	5.880					
CO05	Erwerbstätige, auch Selbständige	-			1.207	0	1.207	315	0	315	1.522	0	1.522					
CO06	Unter 25-Jährige	-			397	0	397	114	0	114	511	0	511					
CO07	Über 54-Jährige	-			399	0	399	133	0	133	532	0	532					
CO08	Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			309	0	309	102	0	102	411	0	411					
CO09	Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	-			3.897	0	3.897	999	0	999	4.896	0	4.896					
CO10	Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	-			4.539	0	4.539	1.040	0	1.040	5.579	0	5.579					
CO11	Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	-			4.214	0	4.214	1.158	0	1.158	5.372	0	5.372					
CO15	Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten (u.a. marginalisierte Gemeinschaften, wie etwa die Roma)	-			9.277	0	9.277	2.415	0	2.415	11.692	0	11.692					
CO16	Teilnehmer mit Behinderungen	-			194	0	194	40	0	40	234	0	234					
CO17	Sonstige benachteiligte Personen	-			1.277	0	1.277	435	0	435	1.712	0	1.712					
CO18	Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	-			628	0	628	168	0	168	796	0	796					
CO19	Personen, die in ländlichen Gebieten leben	-			512	0	512	0	0	0	512	0	512					
CO20	Zahl der Projekte, die teilweise oder gänzlich von Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden	-			0			0			0							
CO21	Zahl der Projekte, die die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen und ihr berufliches Fortkommen verbessern	-			0			0			0							
CO22	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-			0			0			0							

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
CO23	Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (einschl. kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft)	-			0			0			0			-
	Gesamtteilnehmerzahl				13.171	0	13.171	3.367	0	3.367	16.538	0	16.538	
	Übergangsregionen													
CO01	Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	-			1.880	0	1.880	639	0	639	2.519	0	2.519	-
CO02	Langzeitarbeitslose	-			860	0	860	342	0	342	1.202	0	1.202	-
CO03	Nichtwerbstätige	-			786	0	786	242	0	242	1.028	0	1.028	-
CO04	Nichtwerbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			773	0	773	228	0	228	1.001	0	1.001	-
CO05	Erwerbstätige, auch Selbständige	-			181	0	181	73	0	73	254	0	254	-
CO06	Unter 25-Jährige	-			108	0	108	36	0	36	144	0	144	-
CO07	Über 54-Jährige	-			87	0	87	43	0	43	130	0	130	-
CO08	Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			71	0	71	34	0	34	105	0	105	-
CO09	Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	-			464	0	464	242	0	242	706	0	706	-
CO10	Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	-			1.480	0	1.480	441	0	441	1.921	0	1.921	-
CO11	Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	-			830	0	830	240	0	240	1.070	0	1.070	-
CO15	Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten (u.a. marginalisierte Gemeinschaften, wie etwa die Roma)	-			1.370	0	1.370	440	0	440	1.810	0	1.810	-
CO16	Teilnehmer mit Behinderungen	-			49	0	49	14	0	14	63	0	63	-
CO17	Sonstige benachteiligte Personen	-			187	0	187	97	0	97	284	0	284	-
CO18	Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	-			149	0	149	14	0	14	163	0	163	-
CO19	Personen, die in ländlichen Gebieten leben	-			144	0	144	0	0	0	144	0	144	-
CO20	Zahl der Projekte, die teilweise oder gänzlich von Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden	-			0			0			0			-
CO21	Zahl der Projekte, die die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen und ihr berufliches Fortkommen verbessern	-			0			0			0			-

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert		Verwirk.- Quote	
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		
CO22	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-			0			0			0			I
CO23	Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (einschl. kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft)	-			0			0			0			-
	Gesamtteilnehmerzahl				2.847	0	2.847	954	0	954	3.801	0	3.801	

Quelle: DATES II, Stand: 23.03.2020, eigene Berechnungen ISG.

Die Haushaltsindikatoren CO12-CO14 sind nicht mehr berichtspflichtig.

Tabelle 7: IP 8iv: Programmspezifische Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2C)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert		Verwirk.- Quote	
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		
	Stärker entwickelte Regionen													
A2.1a	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden	42%			58,3%		58,3%	61,7%		61,7%	58,6%		58,6%	139,6%
A2.3a	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten**	12.136			12.136			0		0	12.136		12.136	100,0%
	Übergangsregionen													
A2.1b	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden*	43%			56,2%		56,2%	63,6%		63,6%	57,2%		57,2%	133,1%
A2.3b	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten	3.529			3.529			0		0	3.529		3.529	100,0%

Quelle: DATES II, Stand: 23.03.2020, eigene Berechnungen ISG.

Tabelle 8: IP 8iv Programmspezifische Outputindikatoren für den ESF (SFC-Table 4B)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote	
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F		
	Stärker entwickelte Regionen														
PO02a	Frauen in der IP 8iv	21.021			13.171	0	13.171	3.367	0	3.367	16.538	0	16.538	78,7%	
PO03a	Projekte	1.322			1.303			82			1.385			104,8%	
	Übergangsregionen														
PO02b	Frauen in der IP 8iv	4.060			2.847	0	2.847	954	0	954	3.801	0	3.801	93,6%	
PO03b	Projekte	397			410			25			435			109,6%	

Quelle: DATES II, Stand: 23.03.2020, eigene Berechnungen ISG.

(...)

4 Synthese der Bewertungen

Neben drei prioritätsachsenbezogenen Studien werden themenzentrierte und übergreifende Studien zu Soziale Innovationen, Menschen mit Migrationshintergrund, Jüngere, Transnationalität und den Querschnittszielen durchgeführt. Aus den 2019 abgeschlossenen Studien lassen sich vorläufige Schlussfolgerungen ziehen:

(...)

Einen positiven Beitrag zur strukturellen Verankerung von Weiterbildung in Unternehmen leisten die Sozialpartnerrichtlinie und Rückenwind+: Die Einbeziehung von Sozialpartnern bzw. Wohlfahrtsverbänden bei der Entwicklung und Erprobung von Modellen zu besserer Personal- und Organisationsentwicklung und der strukturellen Verankerung von Weiterbildung führt zu Effekten bei den direkt Geförderten und zu einer Weiterverbreitung durch Multiplikatoren bzw. einer Verankerung in Tarifverträgen in ganze Branchen hinein. Es ist anzunehmen, dass Weiterbildung und Personal- und Organisationsentwicklung eine größere Bedeutung in Unternehmen bekommen, was positive Effekte bei Qualifikation und Kompetenz der Beschäftigten erwarten lässt. Die Sozialpartnerrichtlinie leistet zudem einen nachhaltigen Beitrag zur strukturellen Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit und die Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen und damit auch zur Umsetzung des gleichstellungspolitischen Doppelansatzes.

(...)

Prioritätsachse C:

In Bezug auf das Querschnittsziel Gleichstellung zeigen die Analysen, dass eine gemessen an Teilnahmequoten erfolgreiche Umsetzung im ESF-Bundesprogramm v.a. über spezifische Ansätze sowie Programme, die auf frauendominierte Interventionsfelder ausgerichtet sind, erreicht werden konnte. Auch das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird bislang in erster Linie über spezifische Ansätze erreicht, während es auch hier noch nicht ausreichend gelingt, die mit diesem Querschnittsziel adressierten Zielgruppen konsequent über den Mainstreaming-Ansatz angemessen zu fördern.

Anlage 4: Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2018 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2019)

Hinweis: Im Folgenden werden die gleichstellungsbezogenen Aussagen des Durchführungsberichts in Auszügen dargestellt. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung des Durchführungsberichts 2018 wurde auf der zentralen ESF-Homepage veröffentlicht (finale Fassung vom 14. Juni 2019, online abrufbar unter: Durchführungsbericht 2018).

(...)

Investitionspriorität 8iv: Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten

Tabelle 5: **IP 8iv: Gemeinsame Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2A)**⁵⁷

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert		Verwirk- Quote				
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		F			
	Stärker entwickelte Regionen																
CR01	Nichtverbstätige Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	–			133	0	133	107	0	107	240	0	240				
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/beruf. Bildung absolvieren	–			577	0	577	416	0	416	993	0	993				
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	–			1.955	0	1.955	1.420	0	1.420	3.375	0	3.375				
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, mkl. Selbständige	–			2.308	0	2.308	889	0	889	3.197	0	3.197				
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			2.744	0	2.744	1.741	0	1.741	4.485	0	4.485				
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			0	0	0	866	0	866	866	0	866			50%	866
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	–			0	0	0	158	0	158	158	0	158			37%	158
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			0	0	0	30	0	30	30	0	30			56%	30
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	–			0	0	0	486	0	486	486	0	486			46%	486

⁵⁷ Lesehinweis für Tabelle 5: Die Erhebung der längerfristigen Ergebnisindikatoren CR06 bis CR09 erfolgt für eine repräsentative Auswahl an Teilnehmenden.

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
	Übergangsregionen													
CR01	Nichtverbstätige Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	-			20	0	20	9	0	9	29	0	29	-
CR02	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren	-			63	0	63	34	0	34	97	0	97	-
CR03	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen	-			322	0	322	249	0	249	571	0	571	-
CR04	Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, mkl. Selbständige	-			617	0	617	274	0	274	891	0	891	-
CR05	Benachteiligte Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			364	0	364	256	0	256	620	0	620	-
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			0	0	0	321	0	321	321	0	321	48%
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	-			0	0	0	33	0	33	33	0	33	33,44%
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			0	0	0	6	0	6	6	0	6	30%
CR09	Benachteiligte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständigkeit	-			0	0	0	110	0	110	110	0	110	37%

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2019, eigene Berechnungen ISG.

Zusätzliche Informationen zu den Befragungen zu den längerfristigen Ergebnisindikatoren CR06 bis CR09 (Investitionspriorität 8iv)

ID	Indikator	Region	Befragt	Statusveränderung	Anteil insgesamt gewichtet	Anteil Männer gewichtet	Anteil Frauen gewichtet
CR06	Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige	seR	1700	866	50%	-	50%
		ÜR	656	321	48%	-	48%
CR07	Teilnehmer, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat	seR	428	158	37%	-	37%
		ÜR	73	33	44%	-	44%

ID	Indikator	Region	Befragt	Statusveränderung	Anteil insgesamt gewichtet	Anteil Männer gewichtet	Anteil Frauen gewichtet
CR08	Über 54-jährige Teilnehmer, die sechs Monate nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige	seR	64	30	56%	–	56%
		ÜR	20	6	30%	–	30%
CR09	Bemachtigte Teilnehmer, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige	seR	1.058	486	46%	–	46%
		ÜR	301	110	37%	–	37%

Tabelle 6: IP 8iv: Gemeinsame Outputindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 4A)

ID	Indikator	Zielwert (2023)				2014 bis 2020				2021				Kumuliert		Verwirk.- Quote		
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M		F	I
	Stärker entwickelte Regionen																	
CO01	Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	–			5.571	0	5.571	0	5.571	1.545	0	1.545	0	1.545	7.116	0	7.116	–
CO02	Langzeitarbeitslose	–			2.851	0	2.851	0	2.851	813	0	813	0	813	3.664	0	3.664	–
CO03	Nichtverbstätige	–			3.606	0	3.606	0	3.606	1.070	0	1.070	0	1.070	4.676	0	4.676	–
CO04	Nichtverbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	–			3.520	0	3.520	0	3.520	1.049	0	1.049	0	1.049	4.569	0	4.569	–
CO05	Erwerbstätige, auch Selbständige	–			926	0	926	0	926	270	0	270	0	270	1.196	0	1.196	–
CO06	Unter 25-Jährige	–			287	0	287	0	287	100	0	100	0	100	387	0	387	–
CO07	Über 54-Jährige	–			279	0	279	0	279	113	0	113	0	113	392	0	392	–
CO08	Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	–			209	0	209	0	209	95	0	95	0	95	304	0	304	–
CO09	Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	–			3.009	0	3.009	0	3.009	814	0	814	0	814	3.823	0	3.823	–
CO10	Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	–			3.548	0	3.548	0	3.548	929	0	929	0	929	4.477	0	4.477	–
CO11	Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	–			3.172	0	3.172	0	3.172	1.010	0	1.010	0	1.010	4.182	0	4.182	–
CO15	Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten (u.a. marginalisierte Gemeinschaften, wie etwa die Roma)	–			7.166	0	7.166	0	7.166	1.978	0	1.978	0	1.978	9.144	0	9.144	–
CO16	Teilnehmer mit Behinderungen	–			152	0	152	0	152	41	0	41	0	41	193	0	193	–
CO17	Sonstige bemachtigte Personen	–			929	0	929	0	929	317	0	317	0	317	1.246	0	1.246	–

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk.- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
CO18	Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	-			493	0	493	120	0	120	613	0	613	-
CO19	Personen, die in ländlichen Gebieten leben	-			512	0	512	0	0	0	512	0	512	-
CO20	Zahl der Projekte, die teilweise oder gänzlich von Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden	-			0			0			0			-
CO21	Zahl der Projekte, die die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen und ihr berufliches Fortkommen verbessern	-			0			0			0			-
CO22	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-			0			0			0			-
CO23	Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (einschl. kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft)	-			0			0			0			-
	Gesamtteilnehmerzahl				10.103	0	10.103	2.885	0	2.885	12.988	0	12.988	
	Übergangsregionen													
CO01	Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	-			1.401	0	1.401	468	0	468	1.869	0	1.869	-
CO02	Langzeitarbeitslose	-			637	0	637	219	0	219	856	0	856	-
CO03	Nichtverbstätige	-			560	0	560	221	0	221	781	0	781	-
CO04	Nichtverbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			551	0	551	217	0	217	768	0	768	-
CO05	Erwerbstätige, auch Selbständige	-			133	0	133	48	0	48	181	0	181	-
CO06	Unter 25-Jährige	-			73	0	73	35	0	35	108	0	108	-
CO07	Über 54-Jährige	-			57	0	57	27	0	27	84	0	84	-
CO08	Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschließlich Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	-			46	0	46	22	0	22	68	0	68	-
CO09	Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	-			315	0	315	148	0	148	463	0	463	-
CO10	Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	-			1.110	0	1.110	362	0	362	1.472	0	1.472	-
CO11	Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	-			632	0	632	191	0	191	823	0	823	-
CO15	Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten (u.a. marginalisierte Gemeinschaften, wie etwa die Roma)	-			1.019	0	1.019	338	0	338	1.357	0	1.357	-
CO16	Teilnehmer mit Behinderungen	-			34	0	34	16	0	16	50	0	50	-

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert			Verwirk- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F	I	M	F	
CO17	Sonstige benachteiligte Personen	-	-	-	127	0	127	60	0	60	187	0	187	-
CO18	Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	-	-	-	119	0	119	25	0	25	144	0	144	-
CO19	Personen, die in ländlichen Gebieten leben	-	-	-	144	0	144	0	0	0	144	0	144	-
CO20	Zahl der Projekte, die teilweise oder gänzlich von Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-
CO21	Zahl der Projekte, die die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben erhöhen und ihr berufliches Fortkommen verbessern	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-
CO22	Zahl der Projekte, die auf öffentliche Verwaltungen oder öffentliche Dienste auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ausgerichtet sind	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-
CO23	Zahl der unterstützten Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (einschl. kooperativer Unternehmen und Unternehmen der Sozialwirtschaft)	-	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-
	Gesamtteilnehmerzahl				2.094	0	2.094	737	0	737	2.831	0	2.831	

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2019, eigene Berechnungen ISG.

Die Haushaltsindikatoren CO12-CO14 sind nicht mehr berichtspflichtig.

Tabelle 7: IP 8iv: Programmspezifische Ergebnisindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 2C)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert	Verwirk- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F		
	Stärker entwickelte Regionen											
A2.1a	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden	42%			60,6%		60,6%	53,8%		53,8%	58,0%	138,1%
A2.3a	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten**	12.136			12.136			0		12.136		100,0%
	Übergangsregionen											
A2.1b	Teilnehmerinnen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, auf Arbeitsuche sind oder für den Arbeitsmarkt aktiviert wurden*	43%			57,2%		57,2%	52,8%		55,5%	55,5%	129,0%
A2.3b	Projekte, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten	3.529			3.529			0		3.529		100,0%

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2019, eigene Berechnungen ISG.

Tabelle 8: IP 8iv Programmspezifische Outputindikatoren für den ESF (SFC-Tabelle 4B)

ID	Indikator	Zielwert (2023)			2014 bis 2020			2021			Kumuliert	Verwirk- Quote
		I	M	F	I	M	F	I	M	F		
	Stärker entwickelte Regionen											
PO02a	Frauen in der IP 8iv	21.021			10.103	0	10.103	2.885	0	2.885	12.988	61,8%
PO03a	Projekte	1.322			1.302			0		1.302		98,5%
	Übergangsregionen											
PO02b	Frauen in der IP 8iv	4.060			2.094	0	2.094	737	0	737	2.831	69,7%
PO03b	Projekte	397			409			0		409		103,0%

Quelle: DATES II, Stand: 22.03.2019, eigene Berechnungen ISG.

(...)

11 Bewertung der Durchführung des Operationellen Programms

11.1 Informationen aus Teil A und Erreichen der Ziele des Programms

11.1.1 Prioritätsachse A

Im Leistungsrahmen werden ein Finanzindikator und drei Outputindikatoren gelistet. Die Umsetzung der insgesamt 4 Indikatoren des Leistungsrahmens zeigt bis Ende 2018 folgendes Bild:

Etappenziel war, in den seR rund 247 Mio. Euro und in den ÜR rund 78 Mio. Euro Gesamtmittel zu verausgaben. Bis einschließlich 2018 wurden in den seR rund 252 Mio. Euro und in den ÜR knapp 76 Mio. Euro über Zahlungsanträge bei der Kommission eingereicht und erstattet. Damit liegen die finanziellen Indikatoren mit Verwirklichungsquoten von 101,9 Prozent in den seR und 97,4 Prozent in den ÜR über der von der Kommission geforderten Minimalzielerreichung pro Indikator von 85 Prozent.

„Frauen in der IP 8iv“ erreichen in den seR eine Verwirklichungsquote von 107,1 Prozent bei einem Etappenziel von 12.127. In den ÜR wird eine Realisierung von 118,9 Prozent gemessen (Zielwert 2018: 2.380).

„Erwerbstätige“ erreichen noch höhere Verwirklichungsquoten, in den seR 123,0 Prozent und in den ÜR sogar 182,5 Prozent bei Zielwerten von 26.280 (seR) bzw. 6.458 (ÜR).

Auch die Zielwerte des Indikators „KMU“ werden mit Realisierungsquoten von 118,6 Prozent (seR) und 145,3 Prozent (ÜR) z. T. deutlich überschritten. Die Etappenziele liegen bei 51.009 (seR) und 16.647 (ÜR).

Damit konnten in Prio A alle Anforderung zur Zielerreichung der Milestones erfüllt werden.

(...)

Spezifisches Ziel A2: Förderung einer familienfreundlichen Personalpolitik und Unterstützung beim beruflichen (Wieder-)Einstieg, insbesondere von Frauen

Perspektive Wiedereinstieg: Seit Januar 2015 werden Maßnahmen zur Unterstützung von Personen beim substanziellen, nachhaltigen Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung gefördert. Kern der Förderung ist ein durchgehendes Unterstützungsmanagement für Wiedereinsteiger/innen durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen. Dieses wird ergänzt durch die Ansprache der Arbeitgeber, Einbeziehung der Partner und die Unterstützung bei der Inanspruchnahme hausnaher Dienstleistungen. Gefördert wurden bisher 6.250 Personen. Ergänzend werden 9.569 Mütter mit Migrationshintergrund bei der nachhaltigen Integration in existenzsichernde Beschäftigung durch das Programm Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein unterstützt. Über beide Programme gerechnet hatten 58 Prozent (seR) bzw. 55 Prozent (ÜR) der Teilnehmerinnen nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz, waren auf Arbeitssuche oder wurden für den Arbeitsmarkt aktiviert. Damit wurden die Zielwerte von 42 Prozent (seR) bzw. 43 Prozent (ÜR) mehr als erreicht.

Durch das Programm Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten - Familienfreundliche Arbeitswelt und Zeitsouveränität wurden seit 2015 Projekte zur Förderung einer familienfreundlichen Lebens- und Arbeitswelt gefördert. Schwerpunkt der Interventionen sind Maßnahmen im Bereich der familienfreundlichen Personalpolitik und der unterstützenden, familienfreundlichen Infrastruktur vor Ort. Im Rahmen des Programms wurden bislang 15.655 Projekte gezählt, die konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene anbieten konnten.

Spezifisches Ziel A3: Aktivierung und Sicherung des Fachkräfteangebots und Steigerung der Anpassungsfähigkeiten, Wettbewerbsfähigkeit sowie der Innovationskraft in KMU an den Wandel Maßnahmen zur Verankerung systematischer Weiterbildung sowie zur Förderung von Chancengleichheit in Unternehmen, Organisationen und auf Branchenebene werden über die Partnerprogramme abgedeckt. Die Sozialpartner begleiten die Umsetzung des Programms ESF-Sozialpartnerrichtlinie - Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern). Bis zum 31.12.2018 wurden 113 Projekte gefördert. Zudem werden seit 2016 im Rahmen des Programms rückenwind - Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft insgesamt 87 Projekte zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Verbindung mit einer integrierten und nachhaltigen

Personal- und Organisationsentwicklung in den Einrichtungen und Verbänden unterstützt. In beide Programme traten bisher über 30.000 Personen ein.

11.2 Spezifische, bereits getroffene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Verhinderung von Diskriminierung

Zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit im Bundes-OP wurde zum 01.01.2015 die Agentur für Querschnittsziele im ESF (Agentur) beauftragt. Die Agentur informiert, berät und begleitet die ESF-Programme des Bundes kontinuierlich, sie vernetzt Akteure/innen aus allen sechs beteiligten ESF-Bundesressorts und deren umsetzenden Stellen, und sie unterstützt die Verwaltungsbehörde bei zentralen Aufgaben. Zur Erfüllung der Ex ante-Konditionalitäten und zur Qualifizierung der Akteure/innen wurden zu Beginn der Förderperiode Workshops zum Thema „Diskriminierung und Bekämpfung struktureller Ungleichheiten“ durchgeführt.

Programmberatungen werden prozessorientiert intensiv, ad hoc und/oder zu Fachthemen des jeweiligen Programms durchgeführt. 2017 und 2018 sind zunehmend Unterstützungen auf Netzwerktreffen der Programme sowie bei der Erarbeitung neuer Richtlinien und zweiter Förderrunden erfolgt.

Parallel hierzu werden ressortübergreifende Workshops und Fachgespräche zu arbeitsmarkt-, migrations- und gleichstellungspolitischen sowie auf Inklusion ausgerichtete Themen durchgeführt. Sie dienen der kontinuierlichen Qualifizierung sowie der Vertiefung der Implementierungsprozesse. Bislang wurden 31 Fachveranstaltungen mit 370 Personen realisiert. 2017 wurde zudem eine Fachtagung zu allen drei Querschnittszielen mit 250 Teilnehmenden durchgeführt. Ferner finden jährlich Kooperationen mit querschnittszielrelevanten Institutionen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Monitoringstelle des Bundes zur UN-BRK, Deutscher Frauenrat) statt, um die Bedeutung der Querschnittsziele zu betonen und sie strategisch zu stärken.

Auf der Ebene der Partnerschaftsvereinbarung wurden vier Sitzungen der Arbeitsgruppe Chancengleichheit (Bund, Länder und NGO) durchgeführt und aktiv durch die Agentur begleitet.

Mittels Online-Publikationen werden auch ESF-Akteure/innen in den Bundesländern und Projektträger erreicht: Der Leitfaden zu den drei Querschnittszielen wurde erstmals 2015 entwickelt und 2018 umfassend aktualisiert. Für die Konsolidierung der Querschnittsziele wurden 2018 Empfehlungen zur Zukunft der EU-Strukturpolitik nach 2021 veröffentlicht. Eine englische Fassung wird EU-weit zur Verfügung gestellt. Weitere Arbeitsmaterialien hierzu und alle (bislang 16) Publikationen der Agentur sind auf einer neuen Website des ESF (BMAS) zu den Querschnittszielen sowie auf der Website der Agentur zu finden.

Im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Monitorings wird der gleichstellungspolitische Ansatz des Bundes-ESF sichtbar: Demnach beträgt der Anteil der Gesamtausgaben, der für Frauen verwendet wird aktuell 45 Prozent (Datenstand vom 20.09.2018). Ferner befasste sich der Begleitausschuss in insgesamt drei Sitzungen mit den Querschnittszielen, insbesondere mit dem Thema Gender Budgeting.

Ein Schwerpunkt der Dachevaluation des Bundes-OP ist die Bewertung der horizontalen Grundsätze.

(...)

11.5.1 Rolle der Partner bei der Durchführung des Programms

(...)

Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern ist eine Initiative des BMAS, der BDA und des DGB. Ziel ist die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung und der Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen. Durch den Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen und die Verbesserung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt soll die Fachkräftesicherung von Unternehmen, die Anpassung an den demografischen und technologischen Wandel gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern erhalten und gefördert werden. Von den Maßnahmen sollen insb. KMU und Beschäftigtengruppen, die bislang unterdurchschnittlich an Qualifizierungen teilnehmen (Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte und Menschen mit Migrationshintergrund) profitieren.

Handlungsfelder sind der Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen und vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU. Zudem werden Branchendialoge initiiert, Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit gestärkt und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen entwickelt.

(...)

Erzielte Fortschritte bei den Evaluationsprojekten

a) ESF-Dachevaluierung

(...)

Alle noch anstehenden Arbeiten zu den themenzentrierten Studien werden bis Ende 2019 abgeschlossen. Obwohl als Querschnittsaufgabe in der gesamten ESF-Dachevaluierung verankert, wurde die Analyse der Zielerreichung für die Querschnittsziele in einem eigenständigen Arbeitspaket gebündelt. Dieses Arbeitspaket umfasst (a) eine Implementationsanalyse, (b) eine Analyse der Monitoringdaten mittels Benchmarks sowie (c) eine Wirkungsanalyse des Querschnittsziels Gleichstellung mittels Rekonstruktion und Prüfung der Programmtheorie. Die Implementationsanalyse konnte bereits abgeschlossen werden.

(...)

14.5 Fortschritte bei der Durchführung von Maßnahmen im Bereich soziale Innovation

Programme, von denen laut Operationellem Programm explizit soziale Innovationen erwartet werden, werden im Rahmen einer themenzentrierten Studie gezielt untersucht. Dabei bewertet die Studie insbesondere, ob das ESF-Bundes OP insgesamt in der Lage ist, soziale Innovationen zu begünstigen und zu partnerschaftlich umgesetzten neuen transferierbaren Lösungen für relevante gesellschaftliche Problemstellungen gelangt.

Bei Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern wird eine regionale oder branchenbezogene Vereinbarung der Sozialpartner gefordert, in der prioritäre Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe konkret benannt werden. Neben bestehenden Qualifizierungs- oder Demografietarifverträgen können speziell für ein Vorhaben geschlossene Vereinbarungen die Grundlage bilden. Neben der betrieblichen Ebene sollen in Branchendialogen Weiterbildungsbedarf oder gleichstellungspolitischen Anforderungen ermittelt und neue Branchenstandards vorbereitet werden.

Anlage 5: Zusammenfassung aus der Partnerschaftsvereinbarung der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der Strukturfonds gemäß Dachverordnung EU 2021/1060 für die Förderperiode 2021 – 2027

Hinweis: Im Folgenden werden die gleichstellungsbezogenen Aussagen der Partnerschaftsvereinbarung in Auszügen dargestellt. Zu Beginn sind auch die einleitenden allgemeinen Ausführungen aus Kapitel 1 der Partnerschaftsvereinbarung enthalten. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung der Partnerschaftsvereinbarung wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz veröffentlicht (genehmigte Fassung vom 19. April 2022, online abrufbar unter: Partnerschaftsvereinbarung der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der Strukturfonds).

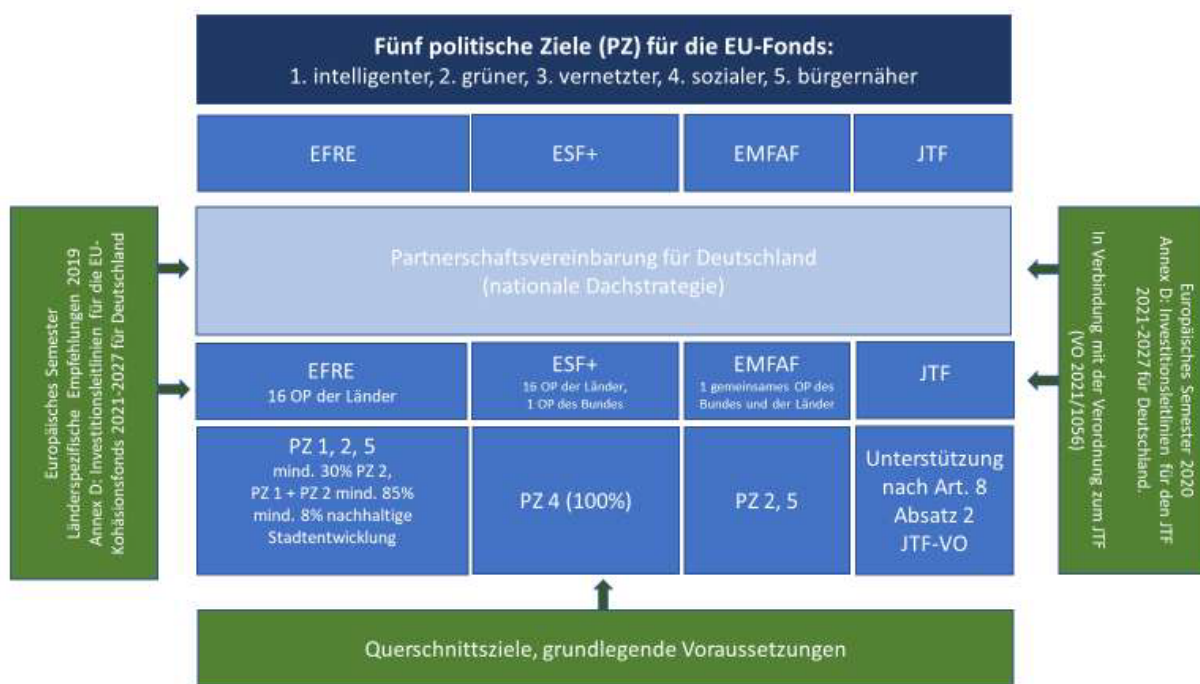
1 Einleitung und Übersicht

In der Förderperiode von 2021–2027 wird Deutschland durch die in der Dachverordnung (Verordnung (EU) 2021/1060) aufgeführten EU-Fonds EFRE, ESF+, EMFAF und JTF unterstützt. Während es sich bei EFRE, ESF+ und EMFAF um seit vielen Jahren eingesetzte Fonds handelt, ist der JTF (Just Transition Fund) ein neu aufgelegter Fonds. Die vier Fonds sind Gegenstand der Partnerschaftsvereinbarung für Deutschland. Die Dachverordnung enthält eine Reihe von wichtigen Änderungen gegenüber der Förderperiode 2014–2020. Sie betreffen sowohl das Design als auch die Umsetzung der Fonds in Deutschland. Im strategischen Ansatz für die neue Förderperiode werden die Interventionen auf fünf politische Ziele (PZ, Art. 5 Abs. 1) ausgerichtet, welche die bislang elf thematischen Ziele ersetzen. Die politischen Ziele sind: 1. Ein intelligenteres Europa – innovativer und intelligenter wirtschaftlicher Wandel 2. Ein grüneres, CO₂-armes Europa – einschließlich Energiewende, Kreislaufwirtschaft, Anpassung an den Klimawandel und Risikomanagement. Ein stärker vernetztes Europa – Mobilität und IKT-Konnektivität. Ein sozialeres Europa – Europäische Säule sozialer Rechte 5. Ein bürgernäheres Europa – nachhaltige Entwicklung von städtischen, ländlichen und Küstengebieten und lokale Initiativen Neben der inhaltlichen Reform ist in der Dachverordnung eine flexiblere Programmplanung niedergelegt. Die Programme werden für die gesamte Periode von 2021 bis 2027 formuliert und angenommen. Die Zuweisung der EU-Finanzmittel erfolgt ebenfalls für die gesamte Förderperiode. Im Ziel „Investitionen in Beschäftigung und Wachstum“ werden 50% der Finanzbeiträge der Union für 2026 und 2027 zurückgehalten und den Programmen erst nach Annahme des Beschlusses der Kommission zur Halbzeitüberprüfung endgültig zugewiesen. Zudem ist u.a. ein vereinfachter Austausch von Finanzmitteln zwischen Interventionsformen möglich. In der Umsetzung wird angestrebt, durch Vereinfachungen die Belastungen von potenziellen Fördermittelempfängern und den öffentlichen Verwaltungen zu reduzieren. Weiterhin ist eine engere politische Verknüpfung zwischen dem Europäischen Semester und der Förderung im Rahmen der EU-Kohäsionspolitik vorgesehen. Das Ziel besteht darin, eine größere Kohärenz zwischen der Koordinierung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik und dem Einsatz der EU-Finanzmittel der Fonds zu erreichen. Die länderspezifischen Empfehlungen und die weiteren Dokumente des Europäischen Semesters haben damit für die Programmierung der Förderperiode 2021 – 2027 eine zentrale Bedeutung. Für den Einsatz des EFRE und ESF+ in Deutschland hat die Kommission im Länderbericht 2019 (EU KOM SWD (2019) 1004 final) in Anhang D („Investitionsleitlinien“) Investitionsbedarfe aufgeführt, die aus ihrer Sicht prioritär sind. Im Länderbericht 2020 für Deutschland (EU KOM SWD (2020) 504 final) wurde für den JTF durch die Kommission eine Fördergebietskulisse vorgeschlagen, die wegen des Übergangs der Union zu einer klimaneutralen Wirtschaft bis 2050 vor schwerwiegenden sozio-ökonomischen Herausforderungen steht. Zudem wurden verschiedene Interventionsbereiche vorgestellt. Die kohäsionspolitischen Mittel für Deutschland summieren sich auf 19,860 Mrd. Euro, in laufenden Preisen. Davon entfallen 10,820 Mrd. Euro auf den EFRE, 6,562 Mrd. Euro auf den ESF+ und 2,478 Mrd. Euro auf den JTF. Für den EMFAF sind weitere 0,212 Mrd. Euro vorgesehen, so dass Deutschland insgesamt 20,072 Mrd. Euro an EU-Finanzmitteln aus den vier Fonds (EFRE, ESF+, JTF, EMFAF) erhält. Zusätzlich erhält Deutschland 1,022 Mrd. Euro aus dem EFRE für die Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ). Thematisch wird sich der EFRE auf die politischen Ziele 1 und 2 konzentrieren und es sollen mindestens 85% der EU-Mittel auf beide politischen Ziele entfallen. Das Politische Ziel 2 soll einen Mittelanteil von mindestens 30% haben. Für die Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung, die überwiegend im Politischen Ziel 5 angesiedelt ist, sind mindestens 8% der EFRE-Mittel zu verwenden. Die ESF+-Mittel sind nach den europäischen Verordnungen ausschließlich im PZ 4 zu programmieren. Der JTF dient dazu, den Übergang zu einer nachhaltigen und klimaneutralen europäischen Wirtschaft für besonders schwer vom Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft betroffene Regionen und hierbei insbesondere die Braunkohlereviere zu unterstützen. Der JTF ist Teil des Europäischen Green Deal, der als Wachstumsstrategie Europa bis 2050 zum ersten klima-

neutralen Kontinent der Welt machen soll. Die JTF-Förderung erfolgt insbesondere im Hinblick auf die erforderliche Anpassung von Beschäftigten oder den erwarteten Verlust von Arbeitsplätzen im Bereich der Erzeugung und Nutzung fossiler Brennstoffe sowie auf ökologische Herausforderungen. Mit dem Einsatz des EFRE, des ESF+ und des JTF in Deutschland werden die Stärkung des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts und zusätzlich mit dem EMFAF die Ziele der Fischerei, Aquakultur und Meerespolitik der Union unterstützt.

In Abbildung 1 ist der strukturelle Aufbau der EU-Fonds für den Zeitraum 2021 bis 2027 dargestellt. Ausgehend von den politischen Zielen, die für alle EU-Fonds gelten, aber nicht von allen EU-Fonds gleichzeitig bedient werden, fungiert die Partnerschaftsvereinbarung als nationale Dachstrategie. Sie umfasst die strategischen Ausführungen, unter denen die Programme von Bund und Ländern zu formulieren sind. Zentrale Grundlagen für die Partnerschaftsvereinbarung sind, wie bereits erwähnt, die Investitionsleitlinien des Anhang D der Länderberichte 2019 und 2020 für Deutschland^{58, 59}. Daneben sind in den Programmen und der Partnerschaftsvereinbarung die Vorgaben für den Einsatz der EU-Finanzmittel in den jeweiligen politischen Zielen der EU-Fonds zu beachten.

Abbildung 1: **Ziele der EU-Fonds, Rahmenbedingungen und ihre strukturellen Determinanten 2021 bis 2027**



Aus der föderalen Ordnung Deutschlands ergibt sich, dass im Wesentlichen die Länder – mit Ausnahme der Bundesprogramme für den ESF+ und des gemeinsam von Bund und Ländern getragenen EMFAF – für die Förderstrategien im EFRE und ESF+ verantwortlich sind und die inhaltliche Ausgestaltung der Fördermaßnahmen im vorgegebenen Rahmen ausfüllen. Dies führt zu länderspezifischen Besonderheiten in den Programmen.

Vor diesen Hintergründen hat Deutschland für den Zeitraum 2021 bis 2027 eine Partnerschaftsvereinbarung in Abstimmung mit der Europäischen Kommission zu erstellen, in der die Vorkehrungen für einen wirksamen und effizienten Einsatz der Fonds dargelegt sind (Art. 10 Abs. 1 der Dachverordnung). Bei der Partnerschaftsvereinbarung handelt es sich um ein strategisches Dokument, das die Verhandlungen zwischen der Kommission und Deutschland zur Programmgestaltung lenkt. Um den Verwaltungsaufwand zu verringern, soll die Partnerschaftsvereinbarung so formuliert sein, dass sie während des Programmplanungszeitraums 2021–2027 nicht geändert

⁵⁸ Vgl. Europäische Kommission (2019), Das Europäische Semester 2019: Länderbericht Deutschland. SWD(2019) 1004 final. Download unter: Das Europäische Semester 2019.

⁵⁹ Vgl. Europäische Kommission (2020), Das Europäische Semester 2020: Länderbericht Deutschland. SWD(2020) 504 final. Download unter: Das Europäische Semester 2020.

werden muss. Mit der Partnerschaftsvereinbarung sollen konkrete strategische Verabredungen festgelegt werden, wie die Fördermittel zu den politischen Zielen beitragen.

Da in Deutschland die Programme auf der Ebene der Länder und des Bundes (ESF+-OP des Bundes, gemeinsames EMFAF-Programm von Bund und Ländern) formuliert werden, muss sichergestellt sein, dass die Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission die unterschiedlichen Ausgangslagen und Interventionsnotwendigkeiten umfasst. Insbesondere bedeutet dies, dass die Inhalte der Partnerschaftsvereinbarung durch ein Zusammenführen der Ansätze und Vorhaben in den Ländern und in den Bundesprogrammen in Form eines „Bottom-up-Ansatzes“ erfolgen müssen. Bei der Erarbeitung der Partnerschaftsvereinbarung und der Programme wird der Grundsatz der Partnerschaft durch die Einbindung regionaler, lokaler, städtischer und sonstiger Behörden, der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpartner, der Organisationen der Zivilgesellschaft und weiterer Partner umgesetzt.

Die vorliegende Partnerschaftsvereinbarung berücksichtigt die Hinweise und Anregungen aus den Ländern, der Europäischen Kommission und der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpartner, die zum Endbericht (Stand: 1. September 2021) vorgetragen worden sind.

Im Anhang sind einige zentrale ökonomische, soziale sowie klima- und umweltbezogene Indikatoren aufgeführt, die ebenso wie diese Einleitung nicht Teil der eigentlichen Partnerschaftsvereinbarung sind. Sie geben Hinweise auf die Interventionsbereiche und Maßnahmen der EU-Fonds und dienen zur Begründung der Aussagen für die Auswahl und Ausgestaltung der politischen Entscheidungen.

(...)

2.1 AUSWAHL DER POLITISCHEN ZIELE UND DES SPEZIFISCHEN ZIELS DES JTF (ART. 11 BUCHSTABE A DER DACHVERORDNUNG)

Deutschland wird in Übereinstimmung mit Art. 9 der Verordnung EU (2021/1060) in allen ausgewählten politischen Zielen und dem spezifischen Ziel des JTF die bereichsübergreifenden Grundsätze beachten und umsetzen. Die Achtung der Grundrechte und die Einhaltung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wird sichergestellt.

Entsprechend den gleichstellungspolitischen Zielen der EU werden die Gleichstellung von Männern und Frauen, die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive bei der Vorbereitung der Programme – einschließlich der Analyse der Ausgangssituation, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der Programme sowie der Berichterstattung – verfolgt. Deutschland wird hierbei mit den Fonds der Partnerschaftsvereinbarung die bewährte Doppelstrategie fortführen und über die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in allen Förderbereichen hinaus gleichstellungsspezifische Maßnahmen unterstützen.

Für die Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes „Gleichstellung der Geschlechter“ werden auf der Ebene der Programme der Länder und des Bundes vielfältige Mechanismen eingesetzt. Hierzu gehören z. B. die Einrichtung von Arbeitsgruppen zum Thema Gleichstellung, die Schaffung von Unterstützungsstrukturen (teils speziell zur Gleichstellung, teils für alle bereichsübergreifenden Grundsätze), sonstige Formen der Einbeziehung von Gleichstellungsexpertise in die Implementation der Fonds, die Aufnahme von Gleichstellungskriterien in Projektauswahlverfahren oder die Realisierung von Gender Budgeting.

Die fonds- und länderübergreifende Arbeitsgruppe Chancengleichheit wird in der Förderperiode 2021 – 2027 fortgeführt. Die Arbeitsgruppe dient der Wissensvermittlung, dem Erfahrungsaustausch und der Verbreitung von guter Praxis der Gleichstellungsarbeit in den Fonds.

Um jede Form der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, aufgrund von Rassismus, aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verhindern, werden Bund und Länder geeignete Maßnahmen ergreifen, die, wie bei der Gleichstellung der Geschlechter, alle Phasen des Einsatzes der Programme umfassen. Insbesondere wird die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung bei der gesamten Vorbereitung und Durchführung der Programme gewährleistet. Mögliche Ansätze umfassen z. B. Maßnahmen zur Antidiskriminierung, Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen oder anderen Interessenvertretungen und umfassende Maßnahmen zur Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen. Die EU-Strategie zur Bekämpfung von Antisemitismus und zur Förderung jüdischen Lebens (2021–2030) wird beachtet.

Eine ökologisch nachhaltige Entwicklung und der Umwelt- und Klimaschutz werden gemäß Art. 11 und 191 AEUV adressiert. Die Förderung unterstützt die Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, des Pariser Klimaabkommens sowie der Ziele des Europäischen Green Deal. Die Fonds berücksichtigen die Biodiversitätsquoten für den EU-Haushalt sowie den vorgesehenen Beitrag der Fonds zur Finanzierung von klima- und biodiversitätsbezogenen Maßnahmen. Durch eine integrierte Planung und Umsetzung der Förderung in allen politischen Zielen werden nachteilige Effekte auf eine nachhaltige Entwicklung vermieden und es wird ein kohärenter Ansatz gewährleistet. Die Förderung wird darauf ausgerichtet, negative Umwelt- und Klimaauswirkungen weitestmöglich auszuschließen. In der Umsetzung wird eine dem bereichsübergreifenden Grundsatz Nachhaltigkeit entsprechende Förderung durch den Einsatz geeigneter Instrumente und Ansätze, wie z. B. klima- und umweltfreundliche Projektauswahlsysteme und -kriterien, Bonussysteme oder klima- und umweltfreundliche Vergabe, sichergestellt. Für den fachlichen Austausch wird die AG Umwelt als wirkungsvolles Instrument zu Umwelt-, Klima- und Energiethemen fortgesetzt.

(...)

2.1.3 POLITISCHES ZIEL 4: Ein sozialeres und inklusiveres Europa durch die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte

Das Politische Ziel 4 wird in Deutschland mit dem ESF+ aus den Programmen des Bundes und der 16 Bundesländer unterstützt.

Die Programme des ESF+ in Deutschland stehen im Einklang mit den länderspezifischen Empfehlungen, den Investitionsleitlinien sowie der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) und dem Aktionsplan ESSR der Europäischen Kommission.

Die positive wirtschaftliche Entwicklung bis einschließlich 2019 übertrug sich auch auf die Beschäftigungsentwicklung. Der Arbeitsmarkt zeigte sich trotz zunehmender Anzeichen einer konjunkturellen Abkühlung (Handelskonflikte, Brexit) in einer sehr guten Verfassung. Die demografische Entwicklung sowie der grüne und digitale Wandel lenkten den Blick verstärkt auf die Fachkräftesituation. Allerdings profitierten nicht alle Personengruppen gleichermaßen von der guten Arbeitsmarktlage. Insbesondere Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und Alleinerziehende hatten und haben nach wie vor ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Die Covid-19-Pandemie führte im Frühjahr 2020 zu einem starken Einbruch der Wirtschaft. Das BIP schrumpfte im 2. Quartal 2020 im Vergleich zum Vorjahresquartal um 11,3%. Die Kurzarbeiterzahlen stiegen zwischenzeitlich auf rund 6 Mio. an. Die Arbeitslosenzahl erhöhte sich im Jahresverlauf 2020 um 21,6% (Dezember 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat), die Zahl der Langzeitarbeitslosen stieg im selben Zeitraum um 33,2%. Ein stärkerer Zuwachs konnte insbesondere durch die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld vermieden werden. Die Auswirkungen der Pandemie haben die schwierige Arbeitsmarktsituation der ohnehin schon Benachteiligten eher noch verstärkt.

Schulische und berufliche Bildung gelten als Schlüsselfaktor für die Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt. Aufgrund der voranschreitenden demografischen, grünen und digitalen Wandlungsprozesse haben Investitionen in (Aus-)Bildung eine zentrale Bedeutung für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Deutschlands. Bildungsstatistiken verdeutlichen, dass gerade Personen mit Migrationshintergrund und Kinder/Jugendliche aus bildungsfernen Familien durchschnittlich über eine schlechtere Schulbildung verfügen, auffallend häufiger keinen Schulabschluss haben und seltener eine Berufsausbildung abschließen.

Ein Schwerpunkt der ESF-Förderperiode 2014 – 2020 in Deutschland war die Reduzierung der von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen. Zwischen 2008 und 2019 konnte deren Zahl um 1,103 Mio. bzw. rund 68% verringert werden. Die Armutsrisikoquote sank im gleichen Zeitraum dagegen nur geringfügig und liegt bei knapp 15 Prozent. Alleinlebende, Alleinerziehende und Geringqualifizierte und deren Kinder weisen überdurchschnittliche Armutsrisikoquoten auf. Zudem liegen ausgeprägte Unterschiede der Armutsrisikoquoten zwischen den Regionen und Kreisen vor.

In Deutschland gibt es Personengruppen, die besonders von Armut und Ausgrenzung betroffen sind und als eher arbeitsmarktfremd gelten. Dazu gehören, einschließlich der Kinder der Betroffenen, ein Teil der aus Armutsverhältnissen in den Herkunftsländern stammenden neu zugewanderten EU-Bürgerinnen und -Bürger sowie wohnungslose und von Wohnungslosigkeit bedrohte Menschen. Den vorliegenden Schätzungen zufolge ist ihre Zahl weiter angestiegen. Die Verbesserung der Lebenssituation und sozialen Eingliederung dieser beiden besonders

benachteiligten, teilweise auch unter Diskriminierungen leidenden Zielgruppen stellt für viele Kommunen eine besondere Herausforderung dar.

Vor diesem Hintergrund wird der ESF+ unter Berücksichtigung regionaler Bedarfe seine Förderaktivitäten v.a. auf die sozio-ökonomische und soziale Inklusion von benachteiligten Personen und deren Familien ausrichten. Zur Bewältigung des grünen und digitalen Wandels werden neben der Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit, insbesondere von technologie- und wissensbasierten Gründungen, die auch eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit der Entwicklung digitaler Kompetenzen spielen, verstärkt KMU-Beratungen und Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierungen für Beschäftigte Gegenstand der Förderung sein. Ein wesentlicher Baustein, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, liegt in der Qualifizierung sowie der qualifikationsadäquaten und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration der bereits in Deutschland lebenden Zugewanderten und neu Zuwandernden. Zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs sollen das Arbeitskräftepotenzial insbesondere von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund ausgeschöpft und das lebenslange Lernen weiter forciert werden. Weitere Bildungsmaßnahmen konzentrieren sich auf die Verbesserung allgemeiner und beruflicher Abschlüsse.

Zudem sollen zur Steigerung der europäischen Mobilität sozio-ökonomisch benachteiligter Studierender ESF+-Mittel an Erasmus+ übertragen werden (Details siehe Kapitel 2.4.2). In diesem Zusammenhang sollen auch Synergien zwischen ESF+ und Erasmus+ genutzt werden (siehe Kapitel „Komplementaritäten und Synergien zwischen den von der Partnerschaftsvereinbarung erfassten Fonds“).

In Anbetracht der Tatsache, dass der Europäische Green Deal hervorhebt, dass seine Ziele nur erreicht werden können, wenn alle Sektoren ihren Beitrag leisten, wird Deutschland bei seinen Investitionen im Politischen Ziel 4 wie in allen politischen Zielen den Grundsatz „Do no significant harm“ berücksichtigen und dort – wo angebracht – auch im Bereich der Bildung zu einem grüneren, CO₂-armen Europa beitragen, z.B. durch Qualifizierungen oder die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

(...)

Politisches Ziel 4: Ein sozialeres Europa

Mit dem ESF+ werden die EU-Fördermittel im PZ 4 „Ein sozialeres Europa“ eingesetzt, in dem die Europäische Säule sozialer Rechte umgesetzt werden soll. Die Europäische Säule sozialer Rechte soll mit ihren 20 zentralen Grundsätzen aus dem Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik soziale Aufwärtskonvergenz unter den Mitgliedstaaten fördern und bei der Reaktion auf die derzeitigen und künftigen Herausforderungen im Bereich Beschäftigungs- und Sozialpolitik als gemeinsamer Kompass für ein stärker koordiniertes Vorgehen auf den zuständigen Ebenen dienen. Der ESF+ in Deutschland konzentriert sich v.a. auf die Förderung aktiver Inklusion (SZ h), der Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel, eines aktiven und gesunden Alterns sowie einer gesunden und angemessenen Arbeitsumgebung, die Gesundheitsrisiken Rechnung trägt (SZ d), und des gleichberechtigten Zugangs zu – hochwertiger und inklusiver – allgemeiner und beruflicher Bildung, insbesondere für benachteiligte Gruppen, von der frühkindlichen über die allgemeine Bildung und die berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur höheren Bildung und Erwachsenenbildung, sowie der Erleichterung der Lernmobilität für alle und der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen (SZ f). Dabei gibt es deutliche Unterschiede bei den Schwerpunktsetzungen zwischen Bund und Ländern: Während der Bund verstärkt Maßnahmen im SZ d plant, sehen die Planungen der Länder eine verstärkte Förderung im SZ f vor. Weitere Schwerpunkte bilden die Förderung der sozialen Integration von Personen und deren Familien, die besonders von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind (SZ l), und die Förderung lebenslangen Lernens (SZ g).

Die Förderung der aktiven Inklusion (mit direktem Arbeitsmarktbezug) sowie die Förderung der sozialen Integration von Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, adressieren die Leitlinien-Oberthemen „Förderung der sozioökonomischen Integration von Drittstaatsangehörigen“ sowie „Förderung der sozialen Integration von Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, einschließlich der am stärksten benachteiligten Personen und Kinder“. Die spezifischen Ziele e, f und g zielen auf eine Verbesserung der Qualität, Gerechtigkeit, Wirksamkeit und Arbeitsmarktrelevanz der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie im Bereich des lebenslangen Lernens v.a. von flexiblen Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten.

Die allgemeine strategische Ausrichtung zeigt sich in der geplanten Förderumsetzung des Bundes und der Länder, die überwiegend an bestehende bundes- bzw. landespolitische Strategien anknüpft. Die geplanten Schwerpunktsetzungen der Länder basieren im Wesentlichen auf identifizierten regionalen Förderbedarfen, die oftmals gezielt mit den länderspezifischen Empfehlungen korrespondieren. Dabei sollen einerseits bewährte Förderinstrumente fortgeführt und weiterentwickelt werden, andererseits sind neue Interventionen geplant.

Zentrale Investitionsbedarfe des Bundes und der Länder bestehen in den sich teilweise ergänzenden drei Förderbereichen Beschäftigung/Fachkräftesicherung, soziale Inklusion und Armutsbekämpfung sowie Bildung und lebenslanges Lernen. Auch die Erprobung sozial-innovativer Ansätze in jedem dieser Bereiche sowie die Unterstützung der von der örtlichen Bevölkerung betriebenen lokalen Entwicklung wird explizit angestrebt. Darüber hinaus leisten die Maßnahmen des ESF+ gemäß Art. 4 Abs. 2 der ESF+-VO ebenfalls einen Beitrag zu weiteren politischen Zielen, konkret zu PZ 1 und PZ 2.

Der Förderbereich Beschäftigung und Fachkräftesicherung zielt auf eine aktive Gestaltung demografischer, gesellschaftlicher, (informations-)technologischer und wirtschaftlicher Veränderungsprozesse. Den Ländern geht es hierbei in erster Linie um eine zielgerichtete Ausschöpfung von verfügbaren inländischen und ausländischen Erwerbspotenzialen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bund und Länder streben zudem gleichermaßen eine Anpassung von Beschäftigten und Unternehmen v.a. durch digitale und grüne Wandlungsprozesse an. Dies soll durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitskräfte und für Unternehmen, v.a. KMU, bei der Beschäftigungs-, Fachkräfte- sowie Nachwuchssicherung zur Stärkung der Leistungs-, Wettbewerbs-, Innovations- und Anpassungsfähigkeit erfolgen. Dabei spielt die Förderung von Selbstständigkeit und Existenzgründungen insbesondere in innovativen bzw. wissensbasierten Bereichen eine wichtige Rolle, nicht nur, um rückläufigen Entwicklungen der Gründungsintensität und der Nachfolgeproblematik zu begegnen. Vielmehr werden dadurch die Voraussetzungen für den Eintritt und Verbleib vieler Menschen in Arbeitsmarkt und Ausbildungssystem geschaffen, so dass auch sozialer Zusammenhalt und Wohlstand unterstützt wird. Hinzu kommen Interventionen, die die Attraktivität der beruflichen Ausbildung stärken. Maßnahmen in diesem Förderbereich können Aktivitäten im PZ 1 z.B. bei der Entwicklung von Kompetenzen für Spezialisierung, der Förderung von innovativen Unternehmen und Gründungen, beim Technologietransfer sowie bei der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Forschungszentren und dem Hochschulbereich flankierend unterstützen. Darüber hinaus erfolgt ein Beitrag zum PZ 2 bei der Energiewende durch Förderung von KMU bei qualifizierenden und fachkräftebezogenen Anpassungsmaßnahmen, die im Rahmen der Transformation der Wirtschaft von fossilen Brennstoffen hin zu biobasierten Rohstoffen erforderlich sind, v.a. in vom Kohleausstieg betroffenen Gebieten.

Im Förderbereich Armutsbekämpfung und soziale Integration werden eine Verbesserung der aktiven Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für verschiedene benachteiligte Gruppen, die Bekämpfung der Diskriminierung sowie die Verbesserung der Bildungsergebnisse und des Kompetenzniveaus von auch auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen, die allgemein ein erhöhtes Armutsrisiko aufweisen, adressiert (z.B. Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen, obdachlose Menschen, Alleinerziehende, Geringqualifizierte, Sinti und Roma, Ältere, von Armut bedrohte Kinder). Geplante Maßnahmen v.a. der Länder zielen u.a. auf eine Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit, eine Förderung der Quartiersarbeit und die soziale Integration arbeitsmarktferner sowie von sozialer Ausgrenzung und Armut bedrohter Personengruppen, die von der Regelförderung oft nur unzureichend erreicht werden. Maßnahmen zur Förderung der am stärksten Benachteiligten, die die Interventionen des vormaligen Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (EHAP) fortführen, werden v.a. vom Bund umgesetzt. Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Kinderarmut folgen der politischen Schwerpunktsetzung auf EU-Ebene sowie den Strategien auf Bundes- und Länderebene.

Der Förderbereich Bildung und lebenslanges Lernen ist zweigeteilt. So betreffen Investitionsbedarfe im Bereich Bildung strukturelle Probleme sowie die Bewältigung zunehmender Herausforderungen im Schulsystem und am Ausbildungsmarkt. Diese stehen v.a. im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, einer gestiegenen Zuwanderung und der zunehmenden Digitalisierung. Geplante Maßnahmen zielen insbesondere auf eine bessere Ausschöpfung der individuellen Bildungspotenziale junger Menschen und eine Verbesserung der Bildungschancen, der Bildungserfolge und der Übergänge von der Schule in die Ausbildung (z.B. durch außerschulische Berufsorientierung für Jugendliche mit Bildungsbenachteiligungen) sowie der Qualität der Ausbildungssysteme und Unterstützungsstrukturen. Konkrete Maßnahmen am Übergang von Schule und Beruf sind z.B. Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, berufsorientierende, berufsvorbereitende und begleitende Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität von Auszubildenden und Studierenden. Im Bereich lebenslanges Lernen sind gezielte Maßnahmen, einschließlich Synergien mit anderen Programmen, vorgesehen, um die Weiterbildungsteilnahme zu fördern, flexible Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten zu schaffen und allgemeine, grüne oder digitale Kompetenzen Beschäftigter zu entwickeln. In diesem Kontext planen die Länder auch innovative sektorale Bildungsangebote. Ein besonderes Problem in diesem Bereich ist die Elementarbildung v.a. im

Bereich der Lese- und Schreibkompetenz. Darüber hinaus werden in diesem Förderbereich auch die Qualifikationsprobleme angegangen, um die allgemeine und berufliche Bildung in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz weiter zu verbessern und zu stärken.

Im Hinblick auf die bereichsübergreifenden Grundsätze wird die Gleichstellung der Geschlechter und die Antidiskriminierung mit Blick auf Geschlecht, Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexuelle Ausrichtung dabei in Form des Doppelansatzes, bestehend aus spezifischen Interventionen sowie einem Mainstreaming-Ansatz für alle Förderbereiche, im ESF+ zur Anwendung kommen. Der ESF+ wird gemäß UN-Behindertenrechtskonvention barrierefrei und inklusiv gestaltet. Der ESF+ trägt gemäß der UN-Agenda 2030 zum Klimaschutz, zur Ressourcenschonung, nachhaltigen Mobilität und umweltverträglichen Wirtschaft sowie gemäß nationalem Konzept der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) zur ökologischen Nachhaltigkeit bei.

Der ESF+ erfüllt die Vorgaben der ESF+-Verordnung zur thematischen Konzentration u.a. auch im Hinblick auf die für Deutschland vorgegebenen Mindestquoten in den Bereichen „Soziale Inklusion“ und „Unterstützung der am stärksten benachteiligten Personen“ von 25% bzw. 3% der zugewiesenen ESF+-Programmmittel. Auch in den Bereichen ohne vorgegebene Mindestquoten werden bei der „Jugendbeschäftigung“ und der „Bekämpfung der Kinderarmut“ substantielle Anteile erreicht (Details s. Kapitel 2.6). Das Ziel des Aufbaus von Kapazitäten der Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft wird in Deutschland sowohl durch die Einbindung in konkrete Förderprogramme als auch z.T. aus TH-Mitteln gefördert und kann gemäß den Vorgaben der Verordnungen bis auf ein Programm nicht der thematischen Konzentration zugerechnet werden.

Darüber hinaus werden die Vorgaben der VO zum ESF+ zur Begrenzung (max. 5% der ESF+-Mittel) des erhöhten Interventionsatzes (max. 95%) für innovative Maßnahmen in Deutschland erfüllt.

Der ESF+ leistet außerdem einen Beitrag zu den Kernzielen der „Digitalen Dekade“ Europas, v.a. zur vorgeschlagenen Zielsetzung, dass in der EU bis 2030 mindestens 80% der Erwachsenen über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen und 20 Mio. IKT-Fachkräfte beschäftigt sein sollen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die geplanten Schwerpunktsetzungen im ESF+ in Einklang mit den länderspezifischen Empfehlungen sowie den Investitionsleitlinien der Europäischen Kommission (gemäß Anhang D des Länderberichts für Deutschland 2019) stehen. Die beschriebenen Maßnahmen im Förderbereich Beschäftigung und Fachkräftesicherung korrespondieren unmittelbar mit dem Beschäftigungsziel des Aktionsplans ESSR (bis 2030 sollen mindestens 78% der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig sein). Auch die beiden anderen Förderbereiche tragen mittelbar hierzu bei. Das Armutsbekämpfungsziel des Aktionsplans (Reduzierung der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen bis 2030 um mindestens 15 Mio.) wird durch die vielfältigen Maßnahmen im Förderbereich Armutsbekämpfung und soziale Integration direkt unterstützt. Das Weiterbildungsziel des Aktionsplans (mind. 60% Teilnahme aller Erwachsenen an einer Weiterbildungsmaßnahme pro Jahr) werden v.a. durch die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Förderbereich Bildung und lebenslanges Lernen sowie durch spezifische KMU-Maßnahmen im Förderbereich Beschäftigung und Fachkräftesicherung umgesetzt.

(...)

Anlage 6: Zusammenfassung aus der Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der ESI-Fonds unter dem Gemeinsamen Strategischen Rahmen in der Förderperiode 2014 – 2020

Hinweis: Im Folgenden werden die gleichstellungsbezogenen Aussagen der Partnerschaftsvereinbarung in Auszügen dargestellt. Zu Beginn sind auch die Vorbemerkung sowie allgemeine Ausführungen aus ausgewählten Kapiteln der Partnerschaftsvereinbarung enthalten. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung der Partnerschaftsvereinbarung wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz veröffentlicht (Stand: 15. September 2014), URL:

Teil 1: [Link zu Teil 1 der Partnerschaftsvereinbarung](#),

Teil 2: [Link zu Teil 2 der Partnerschaftsvereinbarung](#).

Vorbemerkung

Die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds werden auch in der neuen Förderperiode 2014 – 2020 einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der wirtschafts-, sozial- und umweltpolitischen Ziele der Europäischen Union in Deutschland leisten. Im Fokus der neu ausgerichteten Fördermöglichkeiten stehen Investitionen in Wachstum und Beschäftigung im Sinne der Europa-2020-Strategie. Deren Ziele für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum decken sich in weiten Bereichen mit den Zielen Deutschlands für eine ökonomisch leistungsfähige, sozial gerechte und ökologisch verträgliche Wirtschaft. Neben den Europa-2020 Zielen werden mit den unterschiedlichen Interventionen auch die mit den Europäischen Strukturfonds- und Investitionsfonds direkt verbundenen fondsspezifischen Ziele verfolgt.

In Deutschland kommen der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Sozialfonds (ESF), der Europäische Landwirtschaftsfonds für die ländliche Entwicklung (ELER) und der Europäische Meeres- und Fischereifonds (EMFF) zum Einsatz. Für den EFRE und den ESF sind für den Zeitraum von 2014 bis 2020 Mittel in Höhe von 19,2 Mrd. Euro (in jeweiligen Preisen) vorgesehen, der ELER verfügt über ein Finanzvolumen von 8,3 Mrd. Euro. Das für den EMFF vorgesehene Finanzvolumen ist zum Zeitpunkt der Einreichung der Partnerschaftsvereinbarung noch nicht vereinbart. Die Fördergebietskulisse umfasst das gesamte Staatsgebiet. Die Förderung mit dem EFRE und dem ESF fällt in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit regional unterschiedlich aus, mit höheren Förderintensitäten zumeist in den ostdeutschen Bundesländern. Mit dem ELER werden die ländlichen Räume und die Entwicklung der Land- und Forstwirtschaft unterstützt, während der EMFF den Fischereisektor unterstützen wird.

Die Partnerschaftsvereinbarung enthält die strategischen Grundlagen für die Förderung mit den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in Deutschland. In den Operationellen Programmen und den Entwicklungsprogrammen für den ländlichen Raum wird die grundlegende Ausrichtung unter Berücksichtigung der regionalen und sektoralen Besonderheiten konkretisiert.

(...)

Section 1A

1. Vorkehrungen zur Sicherung der Übereinstimmung mit der EU Strategie für ein intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum und den fondsspezifischen Ausrichtungen gemäß der durch den EU-Vertrag basierten Ziele, einschließlich der ökonomischen, sozialen und territorialen Kohäsion (Artikel 15(1) (a) ESI-VO)

1.3 Übersicht über die thematischen Ziele und für jedes thematische Ziel eine Zusammenfassung der wesentlichen erwarteten Ergebnisse für jeden ESI-Fonds

Vor dem Hintergrund der zuvor identifizierten Stärken, Schwächen und den zukünftigen Herausforderungen in Deutschland wird zunächst die grundlegende strategische Ausrichtung der ESI-Fonds für die Förderperiode von 2014 bis 2020 dargelegt, vgl. Abschnitt 1.3.1. Anschließend werden die in den thematischen Zielen vorgesehenen Interventionen in den Abschnitten 1.3.2 bis 1.3.4 erörtert. Für jedes thematische Ziel wird die spezifische Ausgangslage vorgestellt. Zudem werden bereits bestehende nationale Programme und Initiativen benannt. Die mit den ESI-Fonds geplanten Interventionen schließen sich an und zeigen, wie in den deutschen Regionen mit den

ESI-Fonds in der kommenden Förderperiode ein Beitrag zur Erreichung der europäischen Ziele geleistet werden soll.

Bereits in der aktuellen Förderperiode legen die Operationellen Programme sowie die Programme zur Entwicklung des ländlichen Raums von Bund und den Ländern Deutschlands einen deutlichen Schwerpunkt auf die Unterstützung von Bildung und Wissen, Innovation und Forschung, die Gründung und Entwicklung von KMU und Förderung der Investitionstätigkeit sowie die Förderung einer die Umwelt und die Ressourcen schonende wettbewerbsfähige Wirtschaft, eine angemessene Infrastrukturausstattung und die Entwicklung der ländlichen Räume sowie die Entwicklung der Land- und Forstwirtschaft. Umweltbelange und die Gleichstellung von Frauen und Männern werden als Querschnittsziele unterstützt und die nachhaltige Stadtentwicklung stellt ein wichtiges Ziel der Interventionen dar. Verschiedene Bewertungen und Evaluierungen, wie beispielsweise die Halbzeitbewertungen für die Interventionen mit dem EFRE in den RWB-Gebieten (PROGNOS 2010), in den Konvergenzregionen (GEFRA 2010) und die strategische Berichterstattung (IfS 2012), die vorliegenden Bewertungsstudien zum ESF und die Halbzeitbewertung der Interventionen des ELER bzw. des EMFF zeigen, dass die allgemeine strategische Ausrichtung der Interventionen in der aktuellen Förderperiode den Handlungsnotwendigkeiten angemessen ist. Mit Blick auf den EFRE und den ESF wird deutlich, dass die Neuausrichtung auf die Lissabon-Ziele im Kern gelungen ist und der richtigen Vorgehensweise entspricht. Es wird aber auch auf veränderte Rahmenbedingungen und Herausforderungen hingewiesen, die eine Anpassung der Förderstrategien im Einzelnen nahelegen, ohne dass eine grundsätzliche Neuausrichtung angestrebt werden sollte.

In der Förderperiode von 2014 bis 2020 stehen die in Deutschland geplanten Aktivitäten einerseits in der Tradition bewährter Interventionen, indem sie erfolgreiche und den Zielen der europäischen Strukturpolitiken dienende Maßnahmen fortsetzen. Dies steht im Einklang mit den Evaluationen und den „Lessons Learnt“, in denen erfolgreiche Maßnahmen zur Fortführung vorgeschlagen werden. Andererseits ergeben sich aus den neuen bzw. wachsenden Herausforderungen – insbesondere der demografischen Entwicklung, dem Fachkräftemangel, der Energiewende und dem globalen Klimawandel – weitere Handlungsnotwendigkeiten, die zur Setzung neuer Interventionsschwerpunkte führen. In der Förderperiode von 2014 bis 2020 sollen die europäischen Struktur- und Investitionsfonds in Deutschland in noch stärkeren Maß dazu beitragen die Kernziele der Europa 2020- Strategie zu erreichen und so intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum unterstützen. Vor diesem Hintergrund sind die länderspezifischen Empfehlungen des Rates für die deutsche Politik im Rahmen des Europäischen Semesters von besonderer Bedeutung. Die länderspezifischen Empfehlungen des Rates 2013-2014 decken ein breites Spektrum an Vorschlägen ab und betreffen die deutsche Finanz- und Steuerpolitik, den Arbeitsmarkt, die Energiepolitik und den sektoralen Wettbewerb. Die Empfehlungen beinhalten im Wesentlichen ordnungspolitische Ansätze, die nicht direkt mit den ESI-Fonds unterstützt werden können, sondern von diesen als Rahmenbedingungen zu betrachten sind. Einige Aspekte der länderspezifischen Empfehlungen können auch aber direkt mit den ESI-Fonds unterstützt werden. Dies betrifft die Möglichkeiten zu einer verstärkten Förderung von Bildung und Forschung zu nutzen, die Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen beizubehalten und Maßnahmen zu ergreifen das Bildungsniveau benachteiligter Gruppen anzuheben. Durch den EFRE und den ESF werden damit auch Beiträge zur Umsetzung der länderspezifischen Empfehlungen des Rates erbracht, die zu einer Stärkung von Wachstum und Beschäftigung in Deutschland führen.

1.3.1 Übersicht über die geplanten Interventionen mit den ESI-Fonds

Die europäischen Investitions- und Strukturpolitiken in Deutschland werden sich in der zukünftigen Förderperiode fondsspezifisch auf einige wesentliche thematische Ziele konzentrieren, um die Wirksamkeit der Maßnahmen bei einem begrenzten Budget im Verhältnis zu den nationalen Finanzmitteln zu sichern. Die geplanten Interventionen werden vor dem Hintergrund der Handlungsnotwendigkeiten vorgenommen.

(...)

1.3.4 Arbeit, Bildung und soziale Integration

Die Dimension „integratives Wachstum“ der Europa 2020-Strategie wird insbesondere mit den thematischen Zielen 8 bis 10 angesprochen, mit der Förderung der Beschäftigung, der Förderung der sozialen Inklusion und mit Investitionen in Bildung, Ausbildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen. Für die Förderung in den drei thematischen Zielen ist vor allem der ESF von Bedeutung. (...) Integratives Wachstum bedeutet für den ESF in Deutschland in erster Linie, die Entwicklung der Humanressourcen („Investitionen in die Köpfe“) und den Zugang zu auskömmlicher Beschäftigung zu fördern. Bildung und auskömmliche Beschäftigung sind die entschei-

denden Voraussetzungen, um die soziale Teilhabe zu stärken und das Risiko arm zu werden zu reduzieren. Armutsbekämpfung bedeutet für den ESF vor allem, auch Personen mit fehlender Qualifikation und Personen, die aus sonstigen Gründen arbeitsmarktfremd sind, in ihren Kompetenzen und ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und ihnen neue Zugänge zu Beschäftigung zu eröffnen. (...)

Bund und Länder verfolgen mit dem ESF in ihren Operationellen Programmen jeweils spezifische Strategien, die sich aus den jeweiligen Handlungsnotwendigkeiten und aus übergeordneten strategischen Orientierungen ergeben. Auf dieser Basis erfolgt in den einzelnen Operationellen Programmen eine deutliche finanzielle und inhaltliche Konzentration des ESF-Einsatzes. Die Mittelanteile, die für die einzelnen thematischen Ziele geplant sind, variieren aufgrund der Unterschiede in Bedarf und Strategie zwischen den Programmen zum Teil erheblich. Betrachtet man Deutschland insgesamt, so liegen die geplanten Mittelanteile der drei Ziele fast gleich hoch. Auf das Ziel 8 sollen 33,3%, auf das Ziel 9 33,1% und auf das Ziel 10 33,6% der geplanten ESF-Mittel (ohne technische Hilfe) entfallen.

(...)

Relativ häufig wurden zudem im Ziel 8 die Investitionspriorität „Selbstständigkeit, Unternehmergeist und Gründung von Unternehmen“ und die Investitionspriorität „dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt“ ausgewählt. Eine besondere Rolle spielt schließlich die Investitionspriorität „Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten“. Zwar sehen nicht alle Programme diese Investitionspriorität vor, alle Programme aber sind so ausgerichtet, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur als horizontales Prinzip verankert ist, sondern darüber hinaus im Sinne der bewährten Doppelstrategie spezifische Ansätze der Gleichstellungsförderung geplant sind. Damit decken sich die aus den Bedarfsanalysen abgeleiteten deutschen Operationellen Programme für den ESF in hohem Maße mit den von der Europäischen Kommission in ihrem Positionspapier dargelegten Handlungsbedarfen und strategischen Handlungsempfehlungen.

1.3.4.1 Ziel 8: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte

Ausgangslage und nationale Maßnahmen

Das Kernziel der Europa 2020-Strategie, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer auf 75 Prozent anzuheben, hat Deutschland in den Jahren 2011 und 2012 erreicht. Auch die ambitionierteren Zielsetzungen des Nationalen Reformprogramms (Beschäftigungsquote von 77 Prozent, Beschäftigungsquote der Frauen von 73 Prozent und Beschäftigungsquote der Älteren von 60 Prozent) wurden umgesetzt oder liegen in greifbarer Nähe. In den nächsten Jahren kommt es für Deutschland darauf an, die erreichten Beschäftigungserfolge zu verstetigen, möglichst weiter auszubauen und hierzu auch das Arbeitsvolumen zu steigern. Dies ist erforderlich, damit Deutschland im tiefgreifenden demografischen Wandel bestehen und seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sichern kann.

Bund und Länder folgen dem Ziel, Fachkräftengpässe möglichst zu vermeiden und alle Potenziale für die Gewinnung von Fachkräften auszuschöpfen. Das Konzept Fachkräftesicherung des Bundes hat hierfür fünf Sicherungspfade identifiziert: (1) Aktivierung und Beschäftigungssicherung, (2) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, (3) Bildungschancen für alle von Anfang an, (4) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung und (5) Integration und qualifizierte Zuwanderung. Die Länder haben ihrerseits eigene Fachkräftesicherungsstrategien entwickelt.

Gleiche Chancen für Frauen und Männer sind ein zentrales Element der Fachkräftesicherung wie einer erfolgreichen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik überhaupt. Problematisch ist, dass sich Teilzeitarbeit sehr ungleich über die Geschlechter verteilt und der Anteil der Frauen am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen und damit auch der Anteil der Frauen an den Erwerbseinkommen deutlich niedriger ausfällt als der der Männer. Deutschland unternimmt große Anstrengungen, um die Erwerbstätigenquote und das Arbeitsvolumen von Frauen zu steigern, ihre Aufstiegschancen im Beruf zu verbessern und so insgesamt zur Realisierung der großen Potenziale beizutragen, die in mehr und höherwertiger Erwerbstätigkeit von Frauen liegen. Zu den entsprechenden Anstrengungen gehören der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und eine Fülle weiterer Aktivitäten der Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Die öffentliche Hand arbeitet hierbei eng mit den Sozialpartnern zusammen, so z. B. im Rahmen der Initiative familienbewusste Arbeitszeiten oder der lokalen Bündnisse für Familie.

(...)

Ausrichtung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds:

(1) ESF

(...)

Sowohl die Bundesprogrammstruktur als auch die Programme der Länder sehen spezifische Investitionen unter der Zielsetzung der Gleichstellung der Geschlechter vor. Teils sind die entsprechenden Aktivitäten in der entsprechenden Investitionspriorität „Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit“ verankert, teils sind sie in anderen Investitionsprioritäten integriert. Jungen und Mädchen sollen bei der Berufswahl unterstützt und so in die Lage versetzt werden, ihr Wahlspektrum zu verbreitern und zu vertiefen sowie später in der Ausbildung zukunftsorientierte Qualifikationen zu erwerben. Mit dem ESF werden bundesweite Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler sowie Berufsorientierungsmaßnahmen an den allgemeinbildenden Schulen angeboten. Durch spezifische Maßnahmen sollen zudem die Chancen von Frauen in Wissenschaft und Forschung erhöht werden. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zielt – aufgrund der unterschiedlichen Situation der Geschlechter bzw. dem aus ihm abgeleiteten Förderbedarf – im Kern auf die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen, d. h. auf die Steigerung der Beschäftigungsquote und des Arbeitsvolumens von Frauen sowie auf die Verbesserung der Qualität der Arbeitsverhältnisse. Die entsprechenden Maßnahmen sind zugleich darauf ausgerichtet, durch umfangreichere Erwerbstätigkeit und qualitativ höherwertige Erwerbstätigkeit von Frauen die zukünftigen Alterseinkommen zu stärken und so Altersarmut vorzubeugen.

Maßnahmen in den Unternehmen – Potenzialberatung, Beratung der Personalplanung und Erarbeitung neuer Verfahren der Arbeitsorganisation – sowie Angebote der Qualifizierung und Beratung für die betroffenen Frauen sollen nicht zuletzt das häufig brachliegende Erwerbspotenzial von Arbeitnehmerinnen erschließen. Mit der Förderung soll es mehr Müttern und Vätern ermöglicht werden, ihre wöchentliche Arbeitszeit auszuweiten und eine Vollzeitberufstätigkeit auszuüben, wobei Alleinerziehende mit ihren besonderen Vereinbarkeitsproblemen eine zentrale Zielgruppe darstellen. Ferner sollen spezifische Fördermaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung von erwerbslosen Frauen beitragen, die nach Phasen der Kindererziehung oder Pflege in Beschäftigung zurückkehren wollen. Der ESF-Einsatz soll darüber hinaus dazu genutzt werden, um die Arbeitsmarktakteure im Hinblick auf die nicht genutzten Potenziale der Frauen und auf die nach wie vor bestehenden Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt zu sensibilisieren und die Genderkompetenz zu erhöhen, um so auf die Geschlechtergleichstellung hinzuwirken.

1.3.5 Erwartete Ergebnisse nach thematischen Zielen und Fonds

(...)

Mit dem ESF werden die thematischen Ziele 8 „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“, 9 „Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung“ und 10 „Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen“ verfolgt. Auf der nationalen Ebene sind die Ziele sehr ähnlich gewichtet (Ziel 8: 33,3%; Ziel 9: 33,1%; Ziel 10: 33,6% der vorläufig geplanten ESF-Mittel, ohne technische Hilfe). Sowohl im ESF-OP des Bundes als auch in den OP der Länder findet eine thematische Konzentration gemäß den (regionalen) Bedarfen statt. Dementsprechend streuen die finanziellen Gewichte der thematischen Ziele zwischen den Operationellen Programmen zum Teil ganz erheblich. Der unterschiedliche finanzielle Einsatz setzt sich in den Ergebnissen der Interventionen fort. Daher differiert der individuelle Beitrag der einzelnen ESF-Programme zur Erreichung der gemeinsamen europäischen Ziele je nach strategischer Schwerpunktsetzung.

Für Deutschland insgesamt werden die ESF-geförderten „Investitionen in die Köpfe“ sichtbare Beiträge zu integriertem, nachhaltigem und intelligentem Wachstum und zur Anpassung an den demografischen Wandel leisten. Insbesondere ist mit Ergebnissen bei der Aktivierung zusätzlicher Erwerbspotenziale zu rechnen, wobei bislang ungenutzte Erwerbspotenziale der Frauen eine besondere Rolle spielen. Die Entwicklung der Humanressourcen wird nachfrage- und angebotsseitig unterstützt, um so zur Sicherung der Fachkräftebasis beizutragen und die Situation benachteiligter Menschen zu verbessern. Folgende wesentliche Ergebnisse werden erwartet:

- Thematisches Ziel 8: Mit dem ESF werden vor allem KMU und ihre Beschäftigten gemäß ihrer nicht marktlich gedeckten Bedarfe bei der Anpassung an den wirtschaftlichen und demografischen Wandel unterstützt, Innovationen werden erleichtert und Defizite bei der Anpassung an den strukturellen, wirtschaftlichen und ökologischen Wandel beseitigt. Der ESF wird einen Beitrag dazu leisten, den Unternehmensbestand zu erhalten, junge Unternehmen auf eine nachhaltige Basis zu stellen und so bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Insbesondere die humanressourcenorientierte Gründungsförderung des ESF wird – wie auch die investive Förderung aus dem EFRE – Entstehen und Wachstum neuer Unternehmen und neuer Arbeitsplätze unterstützen. Spezifisch auf die Belange der Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtete ESF-Interventionen werden die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben befördern und Hemmnisse abbauen, die dem beruflichen Auf- und (Wieder-)Einstieg von Frauen und Männern – insbesondere auch nach Phasen der Arbeitslosigkeit – entgegenstehen. Dies wird die Voraussetzungen für den Abbau von Geschlechterungleichheiten und Diskriminierungen am Arbeitsmarkt und für die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen verbessern. Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung werden zudem durch die geplanten Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen und der Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter unterstützt. Zugewanderten Fachkräften wird es erleichtert, möglichst schnell eine ihrer Qualifikation entsprechende Erwerbstätigkeit auszuüben. Die Förderergebnisse des ESF im spezifischen Ziel 8 werden einen flankierenden Beitrag zur Umwandlung von atypischer Beschäftigung zu nachhaltigeren Beschäftigungsformen leisten, wie sie der Rat in seinen Empfehlungen zum Nationalen Reformprogramm 2013 aufgeführt hat.

1.5 Die Anwendung der horizontalen Prinzipien und Politikziele für den Einsatz der ESI-Fonds

1.5.1 Vorkehrungen zum Partnerschaftsprinzip (mit Bezug zu Artikel 5 ESI-VO), Artikel 15 (1) (c) ESI-VO)

Partnerschaftsprinzip

Bereits seit der Förderperiode 2000-2006 findet auf der Ebene des Bundes eine enge partnerschaftliche Zusammenarbeit mit einer Auswahl von Wirtschafts- und Sozialpartnern der deutschen Dach- und Spitzenverbände statt. Dieser Prozess korrespondiert mit parallelen Prozessen auf der lokalen und regionalen Ebene entsprechend der föderalen Struktur Deutschlands.

Bereits beim Nationalen Strategischen Rahmenplan für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Bundesrepublik Deutschland 2007-2013 und dem Nationalen Strategieplan für die Entwicklung ländlicher Räume 2007 – 2013 erfolgte die Erarbeitung in enger Partnerschaft von Bund und Ländern mit den weiteren Partnern der zuständigen Stellen (Behörden, Wirtschaft, Sozialbereich und Zivilgesellschaft).

Bei der Partnerschaftvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der ESI-Fonds unter dem Gemeinsamen Strategischen Rahmen in der Förderperiode 2014 bis 2020 wird dem gestärkten Partnerschaftsprinzip Rechnung getragen. Die Zusammenarbeit mit den Partnern wurde intensiviert und zu einem deutlich früheren Zeitpunkt begonnen als in früheren Förderperioden. Im Rahmen der ESF-Programmierung wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch die ESF-Verwaltungsbehörde des Bundes über die Gesamtstrategie zur Erfüllung der horizontalen Prinzipien Antidiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter im ESF-Bundes-OP ausführlich informiert und zu einer Stellungnahme eingeladen.

Bei den beteiligten Partnern auf Bundesebene handelt es sich v.a. um Vertreter der kommunalen Gebietskörperschaften (Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund), Vertreter der Wirtschaft (Bundesverband der deutschen Industrie, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks), der Arbeitgeber (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände) und Arbeitnehmer (Deutscher Gewerkschaftsbund), die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, den WWF Deutschland, den Hochschulausschuss der Kultusministerkonferenz sowie den Deutschen Bauernverband und den Bundesverband der gemeinnützigen Landgesellschaften (BLG).

Ansprechpartner des Bundes innerhalb der Partnerorganisationen sind Vertreter der Dach- bzw. Spitzenverbände bzw. deren oberster Gremien, wie Bundesvorstände etc. Die Zusammenarbeit mit fast allen Partnern besteht seit mehreren Förderperioden und hat sich als konstruktiv und kooperativ erwiesen und bewährt. Dieser Kreis ist jedoch nicht abschließend definiert und wurde insbesondere im Hinblick auf die Neuausrichtung der Strukturför-

derung erweitert. So ist in die Reihe der Partner der Hochschulausschuss der Kultusministerkonferenz (als Vertreter der EU-Wissenschaftskoordinator der Hochschulen beim Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt) neu aufgenommen worden, um insbesondere zum thematischen Ziel „Innovation“ auch den Wissenschaftsbereich einzubinden. Außerdem wurde die Zusammenarbeit mit den Vertretern der ländlichen Entwicklung intensiviert, um die Kohärenz zwischen Strukturfonds und ELER als Bestandteil der gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) auch im Bereich der Partnerschaft zu gewährleisten.

Einige Partner arbeiten wie schon bisher aktiv in den Arbeitsgruppen für die horizontalen Ziele „Gleichstellung“ und „Umwelt“ mit. Mit allen Partnern finden bilateral und/oder im großen Kreis regelmäßige Treffen statt, in denen wechselseitig über aktuelle Entwicklungen und Vorhaben in Bezug auf Planung und Umsetzung der EU-Strukturpolitik bzw. der 2. Säule der GAP (ELER) informiert und diskutiert wird. Die Partner wurden intensiv einbezogen in die Erarbeitung der Partnerschaftsvereinbarung 2014 bis 2020, aber auch in die Erstellung der Strategischen Berichte 2009 und 2012 der Förderperiode 2007 – 2013 sowie entsprechender strategischer Berichtspflichten beim ELER. (...)

Die Partner im Bereich Arbeit und Soziales haben insbesondere in den ESF-spezifischen Abstimmungen wichtige Impulse und Konkretisierungen zur ESF-Ausrichtung in den thematischen Zielen 8 und 9 zu den Bereichen Gleichstellung, Demographie, Fachkräftesicherung und Armutsbekämpfung eingebracht. U. a. werden im Rahmen der ESF-Investitionspriorität „Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“ in Kooperation mit Partnern Förderprogramme zur Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten an den demografischen Wandel durchgeführt. (...)

Auch die Länder haben im Rahmen der Planung und Erstellung ihrer Operationellen Programme die Partner intensiv einbezogen und konsultiert. Dies wird in den Operationellen Programmen näher dargestellt.

1.5.2 Unterstützung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung

Gleichstellung

Deutschland bekennt sich zur Verpflichtung, die gleichstellungspolitischen Ziele der EU als Querschnittsthema in allen Politikbereichen umzusetzen. Verfolgt wird insbesondere die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern, gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit und die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen. Die Gleichstellung ist ein wesentlicher Bestandteil der Demokratieentwicklung in unserem Land und eine wichtige Bedingung, um Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu stärken und zur Umsetzung der Europa2020-Strategie beizutragen. In Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union und den nationalen gesetzlichen Regelungen sollen aus den ESI-Fonds in der Periode 2014 bis 2020 vielfältige Maßnahmen unterstützt werden. Die bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen sowie neue Entwicklungsprozesse erfordern ein konzentriertes Vorgehen bei der systematischen Berücksichtigung von Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Deutschland wird auch zukünftig beim Einsatz der Fonds die Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch verfolgen, angefangen bei der Analyse der Planung über die Umsetzung, Controlling und Evaluation bis hin zum Ausgleich bestehender struktureller geschlechtsspezifischer Benachteiligungen. Hierzu zählen insbesondere:

- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer;
- die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen und Männern in ihren vielfältigen familiären und anderen Lebenslagen;
- die Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung, die Förderung der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen, die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, der Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation;
- die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen
- die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung, Innovation,

⁶⁰ Bei der Arbeitsgruppe (AG) Umwelt bündelt der World Wildlife Funds (WWF) als überregional und europaweit aktiver Partner die Interessen der deutschen Umweltpartner. Der WWF nimmt insoweit eine Sprecherrolle ein. Bei der AG Umwelt war außerdem ein Vertreter der EU-Kommission, DG UMWELT, in die AG-Arbeit eingebunden. Mitglieder der AG Gleichstellung sind u.a. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der Deutsche Frauenrat. Hier hatte auch die Agentur für Gleichstellung im ESF, die bis einschließlich Februar 2014 vom BMAS mit der Unterstützung der Umsetzung der Gleichstellungsaspekte im Bundesprogramm ESF beauftragt war, eine aktive Rolle inne.

- die Unterstützung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an den Diskussions- und Entscheidungsprozessen der Ausgestaltung und Umsetzung regionaler Strategien und Konzepte sowie
- die Schaffung qualitativ hochwertiger gleichstellungsrelevanter Dienstleistungs- und Infrastrukturangebote.

Diese Ziele sollen in den Operationellen Programmen und den Programmen zur Entwicklung des ländlichen Raums spezifiziert und in handhabbarem Umfang in der Umsetzung operationalisiert werden. Zur Zielerreichung sollen Controlling-, Monitoring- und Evaluationsinstrumente zum Einsatz kommen, die die Gender Perspektive durchgängig berücksichtigen, Informationen zur Gleichstellung von Frauen und Männern liefern sowie Aussagen dazu ermöglichen. Die Strategie gewährleistet überdies, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung der Gender-Perspektive gefördert werden. Neben den regionalen Programmen der Länder kommt dem Bundesprogramm des ESF in dieser Hinsicht eine besondere Rolle zu. Dieses verfolgt in der Förderperiode 2014 – 2020 wie schon bisher eine Doppelstrategie im Sinne der gleichstellungspolitischen Ziele der EU.

Zum einen gibt es spezifische ESF-Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Den Schwerpunkt bilden Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Müttern sowie zur Erhöhung der beruflichen Chancen von Frauen. Dabei wird neben der Erhöhung der Erwerbstätigenquote und des Arbeitszeitvolumens auch die qualitative Verbesserung der Arbeit im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen in den Blick genommen.

Zum anderen wurden durch die Agentur für Gleichstellung im ESF-Programm des Bundes gezielt die Fachreferate, die Programme in der Förderperiode 2014 – 2020 umsetzen, zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern beraten. In sechs thematischen Workshops wurden Fragen der Gleichstellung in der Gründungs- und Unternehmensförderung, beim Übergang von der Schule in den Beruf, bei der sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten, bei der sozialen Inklusion sowie spezielle auf Gleichstellung zielende Programme behandelt. Das Ziel von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung ist die verstärkte Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Planung und Durchführung der Programme und Programmteile. Die Befähigung zu einer gleichstellungsorientierten Programmplanung umfasst die Vermittlung von Hintergrundwissen über Grundkonzepte, Anforderungen an die Umsetzung von Gleichstellung in der Förderperiode 2014 – 2020, thematische Gender-Aspekte sowie konkrete Schritte in den verschiedenen Programmphasen.

Zudem wurde von der Agentur für Gleichstellung im ESF das „Vademecum Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds 2014 bis 2020“ veröffentlicht. Das Vademecum soll dabei unterstützen, einen schlüssigen Gender Mainstreaming-Ansatz für den ESF in der Förderperiode ab 2014 vorbereiten zu können, der sowohl präzise Zielformulierungen mit entsprechenden Operationalisierungen und Kontrollmechanismen als auch Regeln für das Umsetzungsverfahren beinhaltet. Es umfasst u.a. die Vorgaben für und Schritte der Implementierung von Gender Mainstreaming analog zum ESF-Verfahren und erste wichtige fachpolitische Aspekte zu Gleichstellung anhand ausgewählter Investitionsprioritäten.

Auch in der Förderperiode 2014 – 2020 ist im ESF-Bundesprogramm ein Gender-Budgeting-Ansatz als ein zentrales Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgesehen. Mit Hilfe des Gender-Budgetings wird begleitend überprüft werden, ob die gesetzten Zielvorgaben zur Beteiligung von Frauen an den Programmausgaben erreicht werden.

Da der Vertrag mit der Agentur für Gleichstellung zum 28. Februar 2014 ausgelaufen ist, wird für die Förderperiode 2014 – 2020 im ESF-Bundesprogramm eine alle drei Querschnittsziele („Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „Nichtdiskriminierung“ sowie „Nachhaltige Entwicklung“) abdeckende Unterstützungsstruktur neu ausgeschrieben. Diese Unterstützungsstruktur wird im Querschnittsbereich Gleichstellung analog zum bisherigen Ansatz ausgerichtet sein und somit u.a. auch weiterhin den Gender-Budgeting-Ansatz begleiten. Die Arbeit dieser Unterstützungsstruktur wird durch einen externen Dienstleister während der gesamten Implementierungsphase des OP weiterhin die Sammlung, Aufbereitung, Bereitstellung und Vermittlung von Wissen umfassen.

(...)

2.3 Zusammenfassung zur Erfüllung der einschlägigen Ex-ante Konditionalitäten (Art. 15 (d) (ii) ESI-VO) (Relevanz auf Ebene der Partnerschaftsvereinbarung)

Hinweis: Die hier in der Partnerschaftsvereinbarung dargestellten Ex-Ante Konditionalitäten beziehen sich allein auf Maßnahmen auf Bundesebene und auf die für die Partnerschaftsvereinbarung relevanten Ex-Ante Konditionalitäten, d. h. für solche Ex-Ante Konditionalitäten, die für mehr als ein Bundesland relevant sind.

ESI-Fonds: Allgemeine EAKs

Anwendbare Ex-ante-Konditionalität (Sofern in nationaler Zuständigkeit)	Erfüllt Ja/nein/teilweise	Erfüllungskriterien	Erfüllungskriterien erfüllt (siehe Fußzeile) ⁶¹ (Hinweis: Sofern einmal bejaht bezieht sich Aussage auf alle Erfüllungskriterien)	Referenz (soweit erfüllt) (Referenz in Bezug auf Strategien, Rechtsakte oder andere relevante Dokumente inkl. Referenzen zu relevanten Abschnitten, Artikeln oder §§, begleitet von einem Hyperlink oder Zugang zum vollen Text)	Erklärung (insoweit erforderlich)
2. Gleichstellung der Geschlechter					
Die für die Umsetzung und Anwendung der Rechtsvorschriften und Politik der Union zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der ESI-Fonds erforderlichen Verwaltungskapazitäten sind vorhanden.		<p>Vorkehrungen in Übereinstimmung mit dem institutionellen und rechtlichen Rahmen der Mitgliedstaaten, um die für die Gleichstellung der Geschlechter verantwortlichen Stellen bei der Erstellung und Umsetzung von Programmen, die auch die Beratung zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen von Tätigkeiten im Zusammenhang mit den ESI-Fonds umfassen, einzubeziehen.</p> <p>Vorkehrungen für die Ausbildung der in die Verwaltung und Kontrolle der ESI-Fonds eingebundenen Mitarbeiter in Bezug auf die Rechtsvorschriften und Politik der Union im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter sowie in Bezug auf das</p>	Ja*	<p>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. Art. 1 AGG).</p> <p>Zur Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichstellung auf Ebene der Partnerschaftsvereinbarung; vgl. auch S. 144, 145.</p> <p>Einbindung der relevanten Partner in die Konsultation zum ESF-Bundes-OP.</p> <p>Die Antidiskriminierungsstelle (ADS), die nationale Gleichbehandlungsstelle in Deutschland, wird bspw. bei der Erstel-</p>	<p>Die EU-Richtlinien 2000/78/EC und 2000/43/EC wurden am 22. August 2006 mit dem „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ umgesetzt. Die Regelungen werden bundesweit berücksichtigt, auch in der Erstellung und Umsetzung von Programmen im Rahmen der ESI-Fonds.</p> <p>Entsprechende Partner wurden regelmäßig über die inhaltlichen Planungen informiert und zu Stellungnahmen eingeladen. So wurde die Einladung zur Teilnahme an der Online-Konsultation für das ESF-Bundes-OP sowie die Einladung zur Konsultationsveranstaltungen u. a. an den Deutschen Frauenrat e. V. gesandt.</p>

⁶¹ Die hier in der Partnerschaftsvereinbarung dargestellten Ex-Ante Konditionalitäten beziehen sich allein auf Maßnahmen auf Bundesebene. Sofern die betroffenen Ex-Ante Konditionalitäten bzw. die Erfüllungskriterien auch Anforderungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Programmen stellen, wird auf Ebene der Operationellen Programme geprüft, ob weitere Angaben in den Programmen erforderlich sind.

Anwendbare Ex-ante-Konditionalität (Sofern in nationaler Zuständigkeit)	Erfüllt Ja/nein/teilweise	Erfüllungskriterien	Erfüllungskriterien erfüllt (siehe Fußzeile) ⁶¹ (Hinweis: Sofern einmal bejaht bezieht sich Aussage auf alle Erfüllungskriterien)	Referenz (soweit erfüllt) (Referenz in Bezug auf Strategien, Rechtsakte oder andere relevante Dokumente inkl. Referenzen zu relevanten Abschnitten, Artikeln oder §§, begleitet von einem Hyperlink oder Zugang zum vollen Text)	Erklärung (insoweit erforderlich)
		Gender Mainstreaming.		<p>lung des ESF-Bundes-OP um Stellungnahme zu den horizontalen Prinzipien Nichtdiskriminierung und Gleichstellung gebeten.</p> <p>Analog zur Begleitstruktur in der Förderperiode 2007-2013 im Bereich Gleichstellung (siehe Agentur für Gleichstellung im ESF) ist im ESF-Bundes-OP eine ähnliche Begleitstruktur für alle Querschnittsziele vorgesehen.</p> <p>Vademecum Gleichstellung im Europäischen Sozialfonds 2014 bis 2020</p> <p>Gender Budgeting im ESF Bundes-OP</p> <p>Leitfaden Evaluation des Querschnittsziels Gleichstellung in ESF-Programmen</p> <p>Für das ESF-Bundes-OP sind entsprechende Fortbildungen bereits im Mai/Juni 2013 durch die damalige Unterstützungsstruktur in der Förderperiode 2007-2013 (Agentur für Gleichstellung im ESF) erfolgt.</p>	<p>Die Ausschreibung für die Begleitstruktur im ESF-Bundes-OP erfolgt im Frühjahr 2014.</p> <p>Es existieren bereits thematisch relevante Leitfäden und Dossiers zur Umsetzung und Evaluation.</p>

Anlage 7: Zusammenfassung aus dem Strategischen Fortschrittsbericht 2019 zur Partnerschaftsvereinbarung zwischen Deutschland und der Europäischen Kommission für die Umsetzung der ESI-Fonds unter dem Gemeinsamen Strategischen Rahmen in der Förderperiode 2014 – 2020 (GEFRA – Gesellschaft für Finanz- und Regionalanalysen GbR, Münster IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH, Berlin)

Hinweis: Im Folgenden werden die gleichstellungsbezogenen Aussagen des Strategischen Fortschrittsberichts in Auszügen dargestellt. Zu Beginn sind auch die einleitenden allgemeinen Ausführungen aus Kapitel 1 des Fortschrittsberichts zur Partnerschaftsvereinbarung enthalten. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung des strategischen Fortschrittsberichts zur Partnerschaftsvereinbarung wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz veröffentlicht (Endfassung vom 31. August 2019, online abrufbar unter: Strategischer Fortschrittsbericht).

1 EINLEITUNG UND ÜBERSICHT

In der Förderperiode von 2014 bis 2020 wird Deutschland durch die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) mit insgesamt 27,93 Mrd. Euro unterstützt. Zum Einsatz kommen der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Sozialfonds (ESF), der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes (ELER) und der Europäische Meeres- und Fischereifonds (EMFF). In der nationalen Dachstrategie, der Partnerschaftsvereinbarung (PV), haben sich Bund und Länder mit der Europäischen Kommission darauf verständigt, wie die Finanzmittel zur Schaffung von Wachstum und Beschäftigung in den Regionen sowie zur Begegnung der neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel, der Biodiversität, der Energiewende, dem ländlichen Raum und dem Umweltschutz in Deutschland eingesetzt werden sollen. Die Fördermittel werden zum einen in wirtschaftlich schwächeren Regionen eingesetzt, um Standortnachteile abzubauen und den Anschluss an die allgemeine Wirtschaftsentwicklung im nationalen und europäischen Maßstab zu halten. Zum anderen werden Mittel für Förderung von Innovation, Ressourceneffizienz und für die Umsetzung umwelt- und naturschutzfachlicher Ziele eingesetzt. Aus dem EFRE (10,77 Mrd. Euro) und dem ESF (7,50 Mrd. Euro) stehen zusammen 18,27 Mrd. Euro zur Erreichung der angestrebten wirtschafts-, sozial- und umweltpolitischen Ziele bereit. Weitere 9,45 Mrd. Euro stammen aus dem ELER und aus dem EMFF kommen gut 0,22 Mrd. Euro hinzu. Die Strukturfonds werden durch nationale öffentliche oder private Mittel, der ELER aus öffentlichen Mitteln, kofinanziert. Aufgrund der föderalen Struktur erfolgt die konkrete Umsetzung der vereinbarten Strategie in Deutschland zum größten Teil auf Ebene der Länder. Dort konkretisiert sich die nationale Strategie – unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen und sektoralen Besonderheiten – durch die Operationellen Programme (OP) und die Entwicklungsprogramme für die Ländlichen Räume (EPLR). Insgesamt wird die Strategie umgesetzt durch:

- 15 länderspezifische EFRE- und 15 länderspezifische ESF-Programme sowie ein Multifonds-Programm (EFRE/ESF)
- das ESF-Programm des Bundes
- 14 Entwicklungsprogramme für die ländlichen Räume, einschließlich eines Bundesprogramms zur Vernetzung der ELER-Aktivitäten und
- ein nationales Programm für den EMFF,

so dass in Deutschland insgesamt 47 Operationelle Programme, Multifondsprogramme und Entwicklungsprogramme für die ländlichen Räume formuliert wurden.

Die Umsetzung der Förderung aus den ESI-Fonds ist eingebettet in ein aus mehreren Komponenten bestehendes Berichtssystem, um die Umsetzung der Förderung gut zu dokumentieren, Fortschritte und Ergebnisse aufzuzeigen sowie positive und negative Entwicklungen frühzeitig erkennen zu können. Auf der nationalen Ebene sieht dieses Berichtssystem für das Jahr 2019 einen strategischen Fortschrittsbericht vor, der für alle ESI-Fonds zusammenfassend deren Umsetzung zum Stand 31.12.2018 dokumentiert und bewertet. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Erreichung der Etappenziele des Leistungsrahmens der OP und der Entwicklungsprogramme.

Ausgangspunkt für den Fortschrittsbericht 2019 sind die inhaltlichen Anforderungen des Artikels 52 der VO (EU) Nr. 1303/2013 und das im Anhang I der DVO (EU) Nr. 2015/207 vorgegebene Muster für den Fortschrittsbericht. Das Muster spiegelt dabei die inhaltlichen Anforderungen aus Art. 52 Abs. 2 der Dachverordnung wider und untergliedert sich in Bestandteile, die mit den Buchstaben a) bis i) des genannten Absatzes korrespondieren.

Die Anforderungen an den Fortschrittsbericht machen deutlich, dass die Umsetzung der ESI-Fonds, ihr Beitrag zu den Zielen der EU-2020-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum vor dem Hintergrund möglicher Veränderungen bei den Entwicklungsmöglichkeiten im Zentrum stehen. Daneben ist die Berichterstattung über die Umsetzung verschiedener Verpflichtungen und horizontaler Aspekte (bspw. die Rolle der Partner, die Verwaltungsvereinfachung für die Begünstigten oder die Querschnittsziele) von großer Bedeutung.

(...)

I. ZUSAMMENFASSUNG DER IM ZUSAMMENHANG MIT DER ANWENDUNG DER BEREICHSÜBERGREIFENDEN GRUNDSÄTZE ERGRIFFENEN MAßNAHMEN UND DER POLITISCHEN ZIELE FÜR DEN EINSATZ DER ESIFONDS (ARTIKEL 52 ABSATZ 2 I)

a. Zusammenfassung der in Anwendung der bereichsübergreifenden ergriffenen Maßnahmen zur Gewährleistung der Förderung und Begleitung dieser Grundsätze in den verschiedenen Programmtypen, mit Verweis auf den Inhalt der PV

Die Gleichstellung von Männern und Frauen, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie nachhaltige Entwicklung wurden bei der Erstellung der Operationellen Programme und der Entwicklungsprogramme für den ländlichen Raum von Anfang an als wichtiger Bestandteil berücksichtigt. Hierauf aufbauend wurden sie in die Ausgestaltung der Förderinstrumente, die Auswahl und Begleitung der Projekte sowie in das Monitoring und die Bewertung der Förderung einbezogen.

Wie im Fortschrittsbericht 2017 bereits dargestellt, werden die bereichsübergreifenden Grundsätze auf zwei Wegen berücksichtigt (Doppelstrategie). Zum einen sind sie Querschnittsaufgaben, die über die gesamten Fördermaßnahmen hinweg zu berücksichtigen sind. Zum anderen werden sie direkt mit Fördermaßnahmen angesprochen. Zur Umsetzung der bereichsübergreifenden Grundsätze als Querschnittsaufgaben kommen vielfältige Mechanismen zum Einsatz, so insbesondere:

- Berücksichtigung in den Projektauswahlkriterien,
- Einbeziehung in quantifizierte Auswahlverfahren (Scoring-Systeme),
- Ausweitung des Informationsangebots zu den Querschnittszielen für die Begünstigten,
- Workshops und Schulungen für Programmverantwortliche und Begünstigte,
- Einbeziehung von Vertreter/innen der Querschnittsziele in die Begleitausschüsse,
- Einrichtung von Arbeitsgruppen, die sich einem spezifischen Querschnittsziel zuwenden (z. B. als Arbeitsgruppen des Begleitausschusses),
- Einrichtung von Unterstützungsstrukturen für einzelne oder alle Querschnittsziele (z. B. Agentur für Querschnittsziele im ESF im Rahmen des OP des Bundes),
- Begleitung der Umsetzung im Monitoring (Einordnung in Bezug auf die erwarteten Beiträge der Projekte zu den Querschnittszielen),
- Gender Budgeting (im ESF-OP des Bundes),
- Verankerung der Querschnittsziele in den Bewertungsplänen und in den Ausschreibungen für die Bewertungsstudien.

Gleichstellung der Geschlechter

Die PV führt vor allem folgende Maßnahmen auf, mit denen geschlechtsspezifische Benachteiligungen ausgeglichen werden sollen:

- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer;
- die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen und Männern in ihren vielfältigen Lebenslagen;
- die Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung, die Förderung der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen, die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, den Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation;

- die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen
- die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung, Innovation,
- die Unterstützung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an den Prozessen zur Ausgestaltung und Umsetzung regionaler Strategien und Konzepte sowie
- die Schaffung qualitativ hochwertiger gleichstellungsrelevanter Dienstleistungs- und Infrastrukturangebote.

In allen EFRE-Programmen sind Maßnahmen zur Gleichstellung enthalten. Gleichstellung wird in erster Linie als Querschnittsaufgabe verstanden und mit indirekten Maßnahmen angegangen. Eingereichte Projektanträge werden anhand von Kriterienkatalogen bewertet, die auch den Beitrag der Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter beinhalten. Bei der Auswahl der Vorhaben werden Vorhaben mit einem besonderen Zielerreichungsgrad in Hinblick auf die Gleichstellung bei ansonsten gleichen Bewertungen vorrangig gefördert werden. Weiterhin wird über die Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen, Factsheets und Leitfäden für potenzielle Antragsteller über die Möglichkeiten zur Berücksichtigung des Querschnittsziels informiert und angeregt, geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden. In anderen Fällen wird im Rahmen der Förderberatung gezielt auf die Gleichstellung der Geschlechter hingewiesen.

Hinsichtlich der Wirkungen der EFRE-geförderten Projekte wird darauf verwiesen, dass unmittelbare Wirkungen auf das Querschnittsziel kaum vorhanden sind und nicht quantifiziert werden können. Zudem wird darauf verwiesen, dass viele Richtlinien der EFRE-OP nur eine geringe Relevanz für die Gleichstellung aufweisen.

Alle deutschen ESF-Programme folgen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern der Doppelstrategie. Was die Querschnittsaufgabe anbelangt, findet in den ESF-Programmen die Gesamtheit der oben dargestellten Mechanismen Anwendung.

Zur Umsetzung direkter, gleichstellungsspezifischer Maßnahmen wurde für sieben Operationelle Programme die entsprechende Investitionspriorität 8iv ausgewählt. Ende 2017 beliefen sich die in dieser Investitionspriorität bewilligten Gesamtkosten auf 163,7 Mio. Euro. In den anderen Programmen werden gleichstellungsspezifische Maßnahmen im Rahmen anderer Investitionsprioritäten unterstützt. Nach den Angaben der Verwaltungsbehörden kann davon ausgegangen werden, dass hierfür mindestens noch einmal derselbe Betrag bewilligt wurde wie für die Projekte der Investitionspriorität 8iv.

Typische gleichstellungsspezifische Maßnahmen sind:

- Beratungsstellen, mit denen Frauen beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf und bei der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt werden,
- Unterstützungsangebote für Mütter, Väter und Unternehmen für die Lösung von Problemen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben,
- Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose und nichterwerbstätige Frauen,
- Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen durch Mentoring, Coaching und Qualifizierung,
- Projekte zur Steigerung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung und in den MINT-Berufen,
- Förderung der Existenzgründung durch Frauen.

Auch im ELER kann zwischen der direkten Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der indirekten Förderung unterschieden werden. Die im Fortschrittsbericht 2017 beschriebenen Ansatzpunkte werden weiterverfolgt und sind durch ausgewählte neue Maßnahmen ergänzt worden. So enthalten bspw. einige Maßnahmen wie die Dorfentwicklung und LEADER direkte Ansatzpunkte zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung der Förderung, u.a. mit dem Ziel, der Abwanderung von jungen Frauen aus ländlichen Gebieten entgegenzuwirken oder wohnortnahe Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven zu erschließen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Indirekte Beiträge sind u.a. mit der Einbindung der für Gleichstellung zuständigen Akteure in die Begleitausschüsse oder der Verankerung gleichstellungspolitischer Anliegen in den Projektauswahlkriterien und der Berücksichtigung des Gleichstellungsgrundsatzes in der Öffentlichkeitsarbeit, der jährlichen Berichterstattung und der Evaluation verbunden.

Anlage 8: Zusammenfassung aus Teilbericht „Evaluation der Querschnittsziele im Bundes-ESF 2014 bis 2020“ von Oktober 2020 (ISG/ISS/defacto/ifs)

Hinweis: Im Folgenden werden die Hauptergebnisse des Teilberichts zur Evaluation der Querschnittsziele in Auszügen dargestellt. Auslassungen anderer Abschnitte sind jeweils mit (...) gekennzeichnet. Im Unterschied zur Originalfassung sind gleichstellungsbezogene Aussagen hier zur schnelleren Sichtbarkeit z. T. grafisch hervorgehoben. Die vollständige Fassung des Berichts wurde auf der zentralen ESF-Homepage veröffentlicht (Fassung vom Oktober 2020, URL: [Link zur Evaluation Querschnittsziele](#)).

Einleitung

Entsprechend den EU-Verordnungen sind im ESF-Bundesprogramm 2014 bis 2020 drei Querschnittsziele verankert. Neben dem Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern, dem in den Verordnungen und im ESF-Bundesprogramm weiterhin ein großer Stellenwert zukommt, hat in der aktuellen ESF-Förderperiode das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als nunmehr eigener Artikel in der ESF-Verordnung ein stärkeres Gewicht als bisher erhalten. Neu für den ESF ist zudem, dass Nachhaltige Entwicklung als Querschnittsziel in der aktuellen Förderperiode auf die ökologische Dimension des Nachhaltigkeitsbegriffs fokussiert.

Diese drei Querschnittsziele sind im ESF-Bundesprogramm jeweils als Doppelansatz verankert. Das bedeutet, die Programmumsetzung hat für jedes Querschnittsziel sowohl dem Mainstreaming-Prinzip zu folgen als auch spezifische Maßnahmen vorzusehen. Für den Bundes-ESF wurden, insbesondere für das Querschnittsziel Gleichstellung, ambitionierte Leitziele formuliert, und die Einsetzung einer eigenen Begleitstruktur – die Agentur für Querschnittsziele im ESF – zeugt von dem hohen Stellenwert, der den Querschnittszielen im Programm zukommt. Dem entsprechend wird auch im Rahmen der Dachevaluation des Bundes-ESF ein spezifisches Augenmerk auf die Querschnittsziele gerichtet. Vor allem das Mainstreaming-Prinzip stellt dabei nicht nur für die Umsetzung des ESF, sondern auch für die Evaluierung eine besondere Herausforderung dar. Nicht zuletzt, da über die übliche Implementationsanalyse und Auswertung von Teilnahmen hinaus eine Wirkungsanalyse zu den Querschnittszielen vorgenommen werden sollte. Bei der Einordnung der hier präsentierten Befunde ist also zu berücksichtigen, dass ein anspruchsvoller Bewertungsmaßstab an ein ambitioniertes Programm gelegt wird.

(...)

5. Zusammenfassung der Befunde und Empfehlungen

Die Evaluation der Querschnittsziele im ESF-Bundesprogramm umfasst eine Implementationsanalyse, eine Auswertung der Monitoringdaten mittels Benchmarks sowie eine theoriebasierte Wirkungsanalyse des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern.

Bewertung der Implementation der Querschnittsziele

Den Querschnittszielen wird im Bundes-ESF ein strategisch großes Gewicht beigemessen, und sie sind in der Implementation formal durchgängig und kommunikativ stark verankert, fachlich jedoch weniger konkretisiert. Das bedeutet, dass die Wirkungspotenziale des Bundes-ESF im Hinblick auf die Querschnittsziele noch nicht optimal gesteuert und top down entfaltet werden.

In der fachlichen Verankerung der Querschnittsziele zeigen sich an den Schnittstellen im Mehrebenensystem des Bundes-ESF insbesondere zwei Steuerungshürden. Zum einen treffen an der Schnittstelle von Operationellem Programm und Einzelprogrammen zwei unterschiedliche Steuerungslogiken aufeinander. Während der ESF grundsätzlich top down organisiert ist, sind im Bundes-ESF unter der Federführung der in einem Ressort angesiedelten ESF-Verwaltungsbehörde mehrere Ressorts an der Umsetzung beteiligt, für die jedoch alle das Ressortprinzip der Eigenständigkeit in Hauspolitik und Facharbeit gilt. Das heißt, dass ausgehend von der übergreifenden Verankerung im OP die konkrete fachliche Implementierung der Querschnittsziele in der Programmumsetzung letztlich den verschiedenen Ressorts auf Einzelprogrammebene überantwortet bleibt. Im ESF-Bundesprogramm wird diesem Spannungsfeld der unterschiedlichen Steuerungslogiken auf OP-Ebene neben der formalen Verankerung mit einem starken Schwerpunkt auf die kommunikative Verankerung der Querschnittsziele, namentlich einer Begleitstruktur, begegnet.

Eine zweite Steuerungshürde zeigt sich im Mehrebenensystem des Bundes-ESF an der Schnittstelle zwischen Einzelprogrammebene und Begünstigten bzw. Projektträgern. Hier erfolgt die Implementierung der Querschnittsziele in der Antragstellung, der Begutachtung und der Berichterstattung überwiegend im Modus der formalen Verankerung. Das heißt, dass Antragsteller und Projektträger in diesen Verfahren darauf verpflichtet werden, die Querschnittsziele umzusetzen, dabei jedoch kaum methodische oder fachliche Vorgaben erhalten, auf welche Art und Weise sie dies tun sollen. Es ist noch nicht ausreichend gelungen, Ziele und Umsetzungsanforderungen der Querschnittsziele für die jeweiligen Förderprogramme zu konkretisieren und in sowohl fachlich produktive als auch praktisch anwendbare Kriterien für die Anforderungen der Verwaltungslogiken zu übersetzen. Die Implementation und Umsetzung der Querschnittsziele in den Projekten bleiben damit im hohen Maße dem Verständnis und den methodischen und fachlichen Kompetenzen der Projektträger überantwortet.

Bewertung der Querschnittsziele als Handlungsgrundsatz: Benchmarking

Etwa die Hälfte der Teilnahmen im ESF-Bundesprogramm entfällt auf Frauen. Vergleicht man den Anteil von Frauen an den Teilnahmen mit ihrem Anteil an den jeweiligen Hauptzielgruppen des ESF-Bundesprogramms, so zeigt sich ein differenzierteres Bild. Mit Ausnahme der Zielgruppe Erwerbstätige ist der Frauenanteil an den Hauptzielgruppen durchwegs unterproportional. Besonders bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie bei Menschen mit Migrationshintergrund, darunter insbesondere bei Geflüchteten, scheinen verstärkte Anstrengungen notwendig, um Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Zielgruppen mit den Förderungen zu erreichen. Auch langzeitarbeitslose Frauen werden im ESF etwas unterproportional gefördert, was auf die niedrigen Frauenanteile bei IvAF (Zielgruppe Geflüchtete) sowie im LZA-Programm zurückzuführen ist. Der überproportionale Anteil von Frauen an den geförderten Erwerbstätigen entspricht der Zielgruppendefinition des ESF-OP und ist zum einen auf das Förderprogramm Bildungsprämie mit einem besonders hohen Frauenanteil zurückzuführen. Zum anderen tragen jene Förderprogramme dazu bei, die mit ihren Interventionen auf frauendominierte Berufsbereiche zielen, wie etwa rückenwind.

Gesamt betrachtet konnte eine – gemessen an Teilnahmequoten – erfolgreiche Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern als Handlungsgrundsatz im Bundes-ESF hauptsächlich über spezifische Ansätze sowie Förderprogramme, die auf frauendominierte Interventionsfelder ausgerichtet sind, erreicht werden.

Im Rahmen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung adressiert das ESF-Bundesprogramm in erster Linie die Zielgruppen Ältere, Menschen mit Behinderung und Personen mit Migrationshintergrund. Der Schwerpunkt des ESF-Bundesprogramms auf Menschen mit Migrationshintergrund in schwierigen Lebenslagen schlug sich in einem bezogen auf ihren Anteil an den ESF-Hauptzielgruppen proportionalen Anteil bzw. überproportionalen Anteil (v. a. bei den geförderten Langzeitarbeitslosen) an den Teilnahmen im Bundes-ESF nieder. Dies ist in erster Linie auf die spezifisch auf diese Zielgruppe ausgerichteten Förderprogramme im Bundes-ESF zurückzuführen. Bei den langzeitarbeitslosen Teilnahmen ist der Anteil von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund auch ohne die vier spezifischen Förderprogramme leicht überproportional. Bei den Förderprogrammen, die sich an Erwerbstätige richten, ist der Anteil mit Migrationshintergrund demgegenüber unterproportional.

Die zwei weiteren im Rahmen des Querschnittsziels Chancengleichheit spezifisch adressierten Zielgruppen Ältere und Menschen mit Behinderungen, für die im Bundes-ESF keine spezifischen Förderprogramme oder -ansätze umgesetzt werden, konnten nur deutlich unterproportional zu ihren jeweiligen Anteilen an den ESF-Zielgruppen erreicht werden.

Insgesamt lässt sich der Schluss ziehen, dass im ESF-Bundesprogramm eine – gemessen an Teilnahmequoten – erfolgreiche Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bislang in erster Linie über spezifische Ansätze erreicht wird, während es noch nicht ausreichend gelingt, die mit diesem Querschnittsziel adressierten Zielgruppen auch über den Mainstreaming-Ansatz zumindest entsprechend ihres Anteils an den Hauptzielgruppen zu erreichen.

Bewertung der Zielerreichung: Wirkungsanalyse

Für das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern wurden im ESF-Bundesprogramm ambitionierte Leitziele formuliert, die von dem hohen Stellenwert im Programm zeugen. Anhand dieser sechs Leitziele wurde für dieses Querschnittsziel eine Wirkungsanalyse vorgenommen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der generell begrenzten Reichweite des Bundes-ESF sind Wirkungen des Programms auf die Gleichstellung von Frauen und Männern quantitativ kaum zu bemessen. Mit Hilfe des theoriebasierten Wirkungsmodells können

jedoch Wirkungen qualitativ plausibilisiert werden und differenzierte Einschätzungen zur Zielerreichung erfolgen. Bei der Einordnung der Befunde ist zu berücksichtigen, dass damit ein anspruchsvoller Bewertungsmaßstab an ein ambitioniertes Programm gelegt wird.

- Erhöhung der existenzsichernden Erwerbstätigkeit von Frauen

Für die Schwerpunktansätze des Bundes-ESF zu diesem Leitziel – Aktivierung aus Nichterwerbstätigkeit sowie Ausweitung der Arbeitszeit – erscheinen die Anteile der nicht erwerbstätigen Frauen und der geringfügig beschäftigten Frauen an den Teilnahmen im Bundes-ESF niedrig, ebenso der Anteil der zwei spezifisch darauf ausgerichteten Förderprogramme am gesamten Fördervolumen. In allen Förderprogrammen zusammengefasst, die auf die Heranführung an und Integration von Erwachsenen in den Arbeitsmarkt zielen und sich an Arbeitslose und Nichterwerbstätige richten, ist der Frauenanteil an den Teilnahmen annähernd proportional. Damit ist das Querschnittsziel als Handlungsgrundsatz erreicht, aber noch nicht an sich ein aktiver Beitrag im Sinne des Querschnittsziels als Zielorientierung geleistet worden.

Im Ergebnis befinden sich arbeitslose oder nicht erwerbstätige Frauen und Männer nach einer ESF-Förderung etwa gleich häufig in Erwerbstätigkeit. Jedoch münden Frauen deutlich seltener in eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung als Männer und häufiger in geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung. Diese Ergebnisse der ESF-Förderungen spiegeln damit in der Tendenz die geschlechtsbezogenen Erwerbsmuster in Deutschland.

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die spezifischen Förderinstrumente zur Förderung der Vereinbarkeit (Vereinbarkeit, Quereinstieg) erscheinen gemessen an ihrem Anteil am Fördervolumen des Bundes-ESF in ihrer rein quantitativen Gewichtung relativ niedrig. Ebenso ist der Anteil von spezifisch auf Vereinbarkeit ausgerichteten Projekten oder Beratungen innerhalb einzelner Förderinstrumente (Unternehmerisches Know How, Fachkräfte sichern, Unternehmenswert:Mensch, rückenwind) rein quantitativ betrachtet niedrig. Die Aktivierung von Unternehmen, diese Angebote zu nutzen, ist hier noch nicht in nennenswertem Maße gelungen. Im Vordergrund stehen demgegenüber qualitative Impulse etwa durch den Modellcharakter von Förderinstrumenten wie des Förderprogramms Quereinstieg.

- Förderung des Unternehmerinnengeists

Mit den ESF-Gründungsförderungen werden Frauen nur unterproportional zum allgemeinen Gründungsgeschehen erreicht, weshalb kein spezieller Beitrag der ESF-Umsetzung zum Leitziel Förderung des Unternehmerinnengeists von Frauen plausibilisiert werden kann. Grundsätzlich ist vor dem Hintergrund der in der selbständigen Erwerbstätigkeit noch stärker ausgeprägten geschlechtsbezogenen Ungleichheiten alleine von einer Erhöhung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen noch keine Gleichstellungswirkung zu erwarten.

- Beseitigung geschlechtsspezifischer Stereotype bei der Berufswahl

Das Leitziel der Beseitigung geschlechtsspezifischer Stereotype bei der Berufswahl wird im Bundes-ESF in erster Linie in zwei Förderprogrammen verfolgt. Vor dem Hintergrund der Ausrichtung des Bundes-ESF schwerpunktmäßig auf benachteiligte Jugendliche ist es plausibel zu begründen, dass dieses Leitziel weniger durch einen Mainstreaming-Ansatz in allen auf Jugendliche und junge Erwachsene ausgerichteten Programmen umgesetzt wird, sondern spezifisch mit zwei ausgewählten Förderinstrumenten. Diese haben eine Erhöhung des Frauenanteils in Green Jobs einerseits (BBNE) bzw. des Männeranteils im frühpädagogischen Bereich andererseits (Quereinstieg) in den Richtlinien als Ziel implementiert. Beide Förderprogramme konnten das Ziel mit einem jeweils deutlich überproportionalen Anteil erreichen

- Erhöhung des Frauenanteils in der dualen Ausbildung, insb. des Anteils von Frauen ohne / mit niedrigem Schulabschluss sowie von Frauen mit Migrationshintergrund

In den Förderprogrammen, die sich an Jugendliche und junge Erwachsene richten, werden Frauen zusammengefasst unterproportional erreicht. Zum einen werden junge Frauen von Förderinstrumenten, die am Übergang von der Schule in den Beruf ansetzen, unterproportional erreicht. Zum anderen ist der Frauenanteil in den beiden Förderprogrammen, die spezifisch auf die duale Ausbildung zielen, deutlich unterproportional. Im Ergebnis münden geförderte junge Männer deutlich häufiger als junge Frauen in eine duale Berufsausbildung. Insgesamt kann ein spezieller Beitrag der ESF-Förderungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen

in der dualen Ausbildung und zum Abbau der Unterschiede in den Berufsbildungschancen von marginalisierten jungen Frauen und Männern nicht festgestellt werden. Vielmehr spiegeln sich in den Teilnahmen und Ergebnissen die geschlechtsbezogenen Strukturen in der beruflichen Bildung.

- Erhöhung des Anteils von Frauen als Fach- u. Führungskräfte in der Sozialwirtschaft

Dieses Leitziel des Bundes-ESF wird mit dem Fokus auf die Sozialwirtschaft im Wesentlichen durch ein Förderinstrument adressiert, das Programm rückenwind. Aufgrund des hohen Frauenanteils an den Beschäftigten in diesem Berufsfeld profitieren Frauen zu einem hohen Anteil von den geförderten Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung. Der Anteil der Projekte, die tatsächlich explizit die Förderung von Frauen in Führungspositionen adressieren, ist in dem Förderprogramm demgegenüber niedrig. Im Kontext dieses Leitziels ist bemerkenswert, dass unter den im Bundes-ESF geförderten Erwerbstätigen insgesamt Frauen nach der Förderung zwar häufiger als Männer eine höhere Verantwortung haben, jedoch seltener als Männer befördert werden. Auch hier scheinen sich geschlechtsbezogene Segregationsmechanismen des Arbeitsmarktes widerzuspiegeln.

Ebenso wie beim Benchmarking lässt sich auch im Hinblick auf Zielerreichung und Wirkungen für das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern zusammenfassend resümieren, dass Gleichstellungswirkungen in erster Linie über spezifische Ansätze und Programme erzielt werden, während es noch nicht in nennenswertem Maße gelingt, die Wirkungspotentiale des ESF zur Förderung der Gleichstellung auch durch Mainstreaming zu entfalten.

Empfehlungen

Aufbauend auf die bisherigen Ansätze zur Implementierung der Querschnittsziele im Bundes-ESF wird eine weitere Stärkung der fachlichen Verankerung der Querschnittsziele empfohlen, um die Ziel- und Wirkungsorientierung und die inhaltliche Steuerung der Querschnittsziele in der Programmumsetzung weiter zu stärken. Im Hinblick auf die künftige ESF-Förderperiode empfiehlt es sich hierzu, den Schwerpunkt von Beratungsangeboten für die Programme noch stärker auf die Erstellung von Richtlinien sowie auf die Operationalisierung der Querschnittsziele in den Antrags-, Begutachtungs- und Berichterstattungsverfahren – d. h. die Konkretisierung von fachlich-inhaltlichen Zielen und Ansätzen und ihre „Übersetzung“ in die Anforderungen der Verwaltungslogiken – zu legen. Dies würde erfordern, dass begleitende Beratungs- und Unterstützungsangebote etwa in Form der bisherigen Begleitstruktur bereits vor der Erstellung der Richtlinien und der Verfahrensdokumente zur Verfügung stehen.

Auch empfiehlt sich eine aktivere Steuerung der Querschnittsziele in der Umsetzung, insbesondere für eine stärkere Nutzung von spezifischen Angeboten für Unternehmen, beispielsweise durch proaktive Beratungsansätze oder spezifische Anreize.

In der Implementierung des Querschnittsziels Chancengleichheit sollte künftig ein stärkerer Fokus auch auf Ältere und Menschen mit Behinderungen gerichtet werden. Dabei sollte insbesondere auch die Berücksichtigung des Themas Barrierefreiheit gestärkt werden, um die Zugänglichkeit von ESF-Maßnahmen zu verbessern.

Um den Anteil von Frauen sowie im Hinblick auf das Querschnittsziel Chancengleichheit den Anteil insbesondere von Älteren und Menschen mit Behinderung am Bundes-ESF zu erhöhen, gibt es im Sinne der Doppelstrategie zwei Handlungsstrategien. Einerseits können hierzu in einem künftigen Programmportfolio mehr und/oder höher ausgestattete spezifische Förderinstrumente aufgenommen werden. Zum anderen gilt es, die Implementation des Mainstreaming-Prinzips in allen Förderprogrammen zu stärken. Für eine Verbesserung des Zugangs von Frauen scheint die Ausweitung von alternativen Zugangswegen, etwa durch den weiteren Aufbau von nachhaltigen Kooperationsstrukturen, zielführend. Es scheint lohnenswert zu prüfen, ob mit quartiersbezogenen bzw. sozialräumlichen Ansätzen Frauen – aber auch Menschen mit Migrationshintergrund und Ältere – besser erreicht werden können und inwieweit solche Ansätze übertragbar sind. Verstärkte Anstrengungen sind zudem erforderlich, um spezifisch geflüchtete Frauen besser zu erreichen. Hierfür scheinen insbesondere niedrigschwellige frauenspezifische Ansätze erfolgversprechend.

Damit junge, v. a. geringqualifizierte, Frauen von den Förderungen besser erreicht werden, gilt es, die Implementation des Querschnittsziels Gleichstellung in allen Förderprogrammen für Jüngere wesentlich zu stärken, nicht zuletzt aufgrund der großen Bedeutung, die ein Berufsabschluss insbesondere bei Frauen für eine künftige Erwerbsbeteiligung hat. Hierzu wird eine vertiefte Prüfung und Anpassung der Förderansätze empfohlen, wie geschlechtsbezogene Unterschiede im Übergang von der Schule in den Beruf stärker berücksichtigt werden können. So könnte die Unterrepräsentanz von jungen Frauen u.a. daran liegen, dass Schwierigkeiten im Übergang in den

Beruf bei jungen Frauen weniger als bei jungen Männern in der Schule (Erreichen eines Schulabschlusses), sondern eher nach dem Schulabschluss einsetzen, und sie dann zudem von etablierten Angebotsstrukturen weniger gut erreicht werden. Die Ausrichtung der einzelnen Förderprogramme, aber auch die Zusammensetzung des Programmportfolios für Jüngere insgesamt sollten dabei auf dem Prüfstand stehen.

Die Analyse des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern zeigt zwar, dass der Beitrag des Bundes-ESF zum Leitziel Erhöhung der existenzsichernden Erwerbstätigkeit von Frauen in erster Linie mittelbar sein kann. Nichtsdestotrotz wird abschließend empfohlen, für den ESF an diesem Leitziel festzuhalten. Denn damit wird das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern für den ESF korrespondierend zur EU-Gleichstellungspolitik konkretisiert und ein übergeordneter Bewertungsmaßstab für das grundsätzliche Verständnis von Gleichstellung und die Ausrichtung von Interventionen formuliert, aus dem sich weitere fachliche Gleichstellungsziele für den Bundes-ESF ableiten und begründen lassen.

