

Die Umsetzung der ESF-Querschnittsziele im Rahmen der Passgenauen Besetzung

In der Förderperiode 2014-2020 des Europäischen Sozialfonds (ESF) sind im Operationellen Programm des Bundes drei Querschnittsziele verankert:

- Gleichstellung der Geschlechter
- Antidiskriminierung (Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung) sowie
- Ökologische Nachhaltigkeit.

Die Ziele, die damit verfolgt werden, leiten sich direkt aus den Verordnungen der Europäischen Kommission sowie den korrespondierenden Planungsdokumenten auf Bundesebene ab.

Alle 26 ESF-Bundesprogramme, die durch die fünf beteiligten Bundesministerien umgesetzt werden, müssen jeweils zur Erfüllung **aller drei** spezifischen Ziele beitragen.

Gleichstellung der Geschlechter

Wie im Weiterleitungsvertrag mit dem ZDH vereinbart, sind Sie als (Letzt-)Zuwendungsempfänger verpflichtet, sich im Rahmen der Umsetzung Ihres Projekts dafür einzusetzen, dass Ungleichheiten beseitigt und die Gleichstellung von Männern und Frauen gefördert wird. Hierbei kommt das Prinzip des sog. „Gender Mainstreaming“ (=Geschlechtergerechtigkeit) zur Anwendung. Darunter ist die Verpflichtung zu verstehen, bei allen Entscheidungen systematisch die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen.

Die Verordnungen zum ESF nennen für das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ zudem klare Zielstellungen. So sollen die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds allgemein und der ESF im Besonderen daran mitwirken, eine dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erreichen, das berufliche Fortkommen von Frauen zu stärken, gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation und von Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung beizutragen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zu fördern.

Konkret bedeutet dies für Ihr Projekt, dass Männer und Frauen sowohl auf Seiten der Betriebsinhaber/-innen als auch auf Seiten der Bewerber/innen gleichermaßen beraten und unterstützt werden sollen. In diesem Zusammenhang soll insbesondere auf Auswahlmechanismen, Einstellungsprozesse und Personalverantwortlichen eingewirkt werden, um unbewusste Diskriminierungen aufzudecken und geschlechterspezifischem Berufswahlverhalten entgegenzuwirken. Flankierende gleichstellungsspezifische Maßnahmen wie die Unterstützung des „Girls‘ Day“ / „Boys‘ Day“ können beispielsweise zusätzlich dazu beitragen, das Berufswahlspektrum von Schülerinnen und Schülern zu erweitern.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (Antidiskriminierung)

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind verpflichtet, Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu ergreifen. Außerdem sollen Maßnahmen zur Überwindung von durch soziale Ausgrenzung und Armut betroffenen Bevölkerungsgruppen gefördert werden, um ihnen eine bessere gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Zu guter Letzt muss die Umsetzung des ESF im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention stehen.

Diese drei Dimensionen sind nicht trennscharf voneinander abzugrenzen. Neben der Einhaltung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, die u. a. Einfluss ins Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gefunden haben, geht es darum, aktiv dafür Sorge zu tragen, dass der ESF zur Überwindung von Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung beiträgt. Per Definition ist jedes negative Verhalten gegenüber Mitgliedern einer Adressatengruppe als Diskriminierung einzustufen, wenn es darin begründet ist, dass sie als Mitglied dieser Gruppe identifiziert werden. Hierzu zählt beispielsweise die Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund in der Bildungsbeteiligung.

Mit Blick auf die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und die „Nichtdiskriminierung“ unterstützt die Passgenaue Besetzung diese Querschnittsziele durch Verbesserungen in den Bereichen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft“, indem im Rahmen der Beratungen auch für die Teilzeit-Berufsausbildung geworben wird und KMU bei der Etablierung einer Willkommenskultur unterstützt werden. Letztere zielt insbesondere darauf ab, KMU gezielt dabei zu unterstützen, europäische Auszubildende, ausländische Fachkräfte sowie bereits in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten betrieblich zu integrieren. In der Folge werden Ausbildungsplätze verstärkt mit Personen besetzt, die ansonsten keine oder eher schlechte Chancen auf einen Ausbildungsplatz gehabt hätten.

Darüber hinaus ist es zwingend erforderlich, dass Sie diskriminierungsrelevante Aspekte auch im Rahmen Ihrer halbjährlichen Statistikeingaben darstellen (Geschlecht, Migrationshintergrund sowie das Herkunftsland bei ausländischen Azubis und Fachkräften) und im Rahmen Ihres Sachberichts darauf eingehen, wie beispielsweise sicher gestellt wird, dass benachteiligte Personengruppen gleichberechtigt am Programm partizipieren können.

Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Schließlich verpflichten sich die (Letzt-)Zuwendungsempfänger vertraglich auch dem Ziel der nachhaltigen Entwicklung sowie dem Ziel des Schutzes und der Verbesserung der Umwelt (Art. 8 VO (EU) 1303/2013).

In diesem Zusammenhang unterstützt das Programm das Querschnittsziel „Nachhaltige Entwicklung“, indem es ökologische Aspekte bei der Förderung berücksichtigt und für eine duale Ausbildung in den Grünen Berufen wirbt. Bei der Förderung nachhaltiger Beschäftigung kommt der Zukunfts- und Innovationsfähigkeit von KMU eine bedeutende Rolle zu. Das beinhaltet auch die Entwicklung hin zu einer Green Economy. Ein „Greening“ der Wirtschaft in Richtung einer kohlenstoffarmen und ressourceneffizienten Wirtschaftsweise setzt besonders im Hinblick auf die Fachkräftesicherung voraus, dass Unternehmen ihre Berufsbilder anpassen. Um Bewerber/innen passgenau vermitteln zu können, sollten Berater/innen auch über die jeweiligen Veränderungen im Bereich des „Greenings“ der Berufsbilder informiert sein. Auf Ebene der Zuwendungsempfänger kann zudem durch eine ressourcenschonende Arbeitsweise zum Querschnittsziel Ökologische Nachhaltigkeit beigetragen werden. Dazu zählen u. a. papierlose Bewerbungsverfahren, der umweltschonende Einsatz von Materialien sowie eine umweltgerechte Mobilität, die durch

eine vorausschauende Planung von Unternehmensbesuchen Termine miteinander verbindet und bei größeren Dienstreisen – wenn möglich - der Bahn den Vorzug vor dem Flugzeug einräumt.

Weitere Informationen zu den ESF-Querschnittszielen erhalten Sie auf:

<https://www.esf-querschnittsziele.de/>

<https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Operationelles%20Programm/Querschnittsziele/inhalt.html>