

Querschnittsziele

Gleichstellung der Geschlechter
Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
Gute Arbeit

Die Querschnittsziele der EU und des Landes Niedersachsen im Niedersächsischen Multifondsprogramm in der Förderpraxis – Arbeitshilfe für Förderprogramme des EFRE und des ESF+ in Niedersachsen in der Förderperiode 2021-2027



INHALT

1.	Funktion dieser Arbeitshilfe	3
2.	Die Querschnittsziele	3
3.	Das Verhältnis von fachlichen Zielen und Querschnittszielen	6
4.	Die Berücksichtigung der Querschnittsziele im gesamten Förderprozess.....	7
5.	Die Querschnittsziele in Projektbeispielen.....	9
6.	Unterstützung für Projektverantwortliche	14
7.	Quellen und Dokumente	14
8.	Impressum	15

1. FUNKTION DIESER ARBEITSHILFE

Diese Arbeitshilfe dient dazu, Sie als Antragstellerin oder Antragsteller dabei zu unterstützen, die Querschnittsziele in Ihren Anträgen und Projekten mit Leben zu füllen. Die Arbeitshilfe gibt Anregungen und **Hilfestellung**, wie sich diese Ziele konkret in Projekten verankern lassen und sie zeigt an konkreten Beispielen, was dies für Projekte bedeutet. Fachliche Ziele und Querschnittsziele können und sollen sich ergänzen – und gemeinsam dazu beitragen, sinnvolle, bedarfsorientierte und nachhaltige Projekte auf den Weg zu bringen.

Diese Arbeitshilfe unterstützt Sie bei der Entwicklung des Konzeptes, bei der Umsetzung im Projektverlauf und bei der Berichterstattung über den **Projekterfolg** (Sachbericht zum Zwischen- oder Verwendungsnachweis).

Bitte beachten Sie: Das Querschnittsziel „Nachhaltige Entwicklung“ wird gegenwärtig überarbeitet und daher an dieser Stelle nicht weiter erläutert. In der nächsten Auflage dieser Arbeitshilfe wird das Kapitel zur „Nachhaltigen Entwicklung“ enthalten sein.

2. DIE QUERSCHNITTSZIELE

Die Querschnittsziele dienen dazu, wichtige und aktuelle gesellschaftliche Themen in der europäischen Förderpolitik zu verankern. Diese **Themen** ergeben sich aus den politisch festgelegten Verordnungen und Dokumenten der Europäischen Union und des Landes Niedersachsen und werden jeweils zu Beginn einer Förderperiode festgelegt. Für die **Förderperiode 2021-2027** sind die

- Gleichstellung der Geschlechter
- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
- Nachhaltige Entwicklung
- Gute Arbeit

als Querschnittsziele festgelegt. Diese vier Querschnittsziele sind Qualitätskriterien der jeweiligen Förderrichtlinie und werden jeweils spezifisch gewichtet. Sie spielen daher bei der Entscheidung über die **Förderwürdigkeit** Ihres beantragten Projektes eine maßgebliche Rolle. Die Querschnittsziele werden bei den Auswahlkriterien mit insgesamt 30 von 100 Punkten gewichtet, in Maßnahmen mit regionaler Bedeutsamkeit mit 20 von 100 Punkten. In jedem Förderprogramm ist eines der vier Querschnittsziele als „prioritär“ eingestuft und mit einem höheren Punktwert versehen worden als die **drei anderen Querschnittsziele**. Die genaue Gewichtung der Querschnittsziele ergibt sich aus den Auswahlkriterien der jeweiligen Förderprogramme.

QUERSCHNITTSZIEL „GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER“

Frauen und Männer haben in Deutschland heute ein vergleichbar hohes Bildungsniveau und auch die Beschäftigungsquote von Frauen ist stark gestiegen. Dies führt aber nicht automatisch dazu, dass ihre betriebliche, gesellschaftliche oder auch familiäre Stellung immer von Gleichstellung geprägt ist. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen, bei Existenzgründungen oder in Berufsfeldern mit besseren Aufstiegschancen und höheren Gehältern ist immer noch zu gering. Frauen leisten den größeren Anteil an der Familienarbeit und ihre Altersversorgung ist durch geringere Gehälter und mehr Teilzeitarbeit schlechter. Bei der Entwicklung von Infrastrukturmaßnahmen oder von Investitionen wird selten darauf geachtet, ob bei deren Realisierung die Auswirkungen auf Frauen und Männer gleichartig sind oder ob Frauen und Männer in gleichem Umfang profitieren. Aber auch die Gleichstellung von Männern, z.B. bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist im betrieblichen Alltag noch nicht genügend realisiert. Die Berücksichtigung des Querschnittsziels „Gleichstellung der Geschlechter“ soll Ihren Blick als Projektverantwortliche

auf diese Themen lenken. Folgende Leitfrage sollten Sie beantworten: „Welche Fragestellungen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter bestehen in meinem fachlichen Themenfeld und welche Auswirkungen hat die Erreichung meiner Ziele auf die Gleichstellung der Geschlechter?“

Wichtige Kriterien und mögliche Maßnahmen sind:

Auf Ebene des Projekttragenden

- Entgeltgleichheit von Frauen und Männern befördern (z.B. durch paritätische Besetzung der Stellen auf allen Gehaltsstufen)
- Verankerung des Themas Gleichstellung in der Organisation (z.B. durch die entsprechende Ausrichtung des Leitbildes oder durch eine Zertifizierung wie im Audit Beruf und Familie)
- Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Unterstützung der Kinderbetreuung)
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (z.B. durch spezielle Mentoring- Programme)
- Erhöhung der Genderkompetenz des Projektpersonals (z.B. durch die Teilnahme an Fortbildungen)

Auf Ebene der Projektinhalte

- Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (z.B. durch berufsbezogene Weiterbildung von arbeitssuchenden Frauen)
- Abbau von Unterrepräsentanzen in bestimmten Branchen (z.B. durch die Durchführung von geschlechtersensiblen Recruiting-Maßnahmen und geschlechtersensible Kommunikation)
- Vermeidung von Fehlanreizen für lange Erwerbsunterbrechungen (z.B. Beratung zum Thema Altersversorgung)
- Veränderung der Rollenbilder (z.B. in der Bildungs- und Berufsberatung)
- Stärkere Ausrichtung auch von Infrastrukturmaßnahmen an geschlechterrelevanten Kriterien (z.B. durch die Berücksichtigung von Nutzungs- und Mobilitätsverhalten)
- Stärkere Ausrichtung auch von Investitionsmaßnahmen an geschlechterrelevanten Kriterien (z.B. durch Berücksichtigung von späteren Nutzungen)

QUERSCHNITTSZIEL „CHANGENGLEICHHEIT UND NICHTDISKRIMINIERUNG“

In den letzten Jahrzehnten hat sich die soziodemografische Struktur in Deutschland wesentlich geändert. Die Alterspyramide hat sich in Richtung Alterung verschoben. Die Zuwanderung und die damit einhergehenden praktischen Fragen der Integration haben ein wesentlich höheres Gewicht erhalten. Inklusion und Teilhabe aller Personengruppen sind in den Blickpunkt staatlichen und gesellschaftlichen Handelns gerückt. Damit die verschiedenen „Teile“ der Gesellschaft gleichberechtigt an der Entwicklung dieses Landes teilhaben können, ist das Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ bei einer Projektplanung und -umsetzung zu berücksichtigen und in den Blick zu nehmen. Dies gilt aus „Gründen des Geschlechts, der Rasse* oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“. Folgende Leitfrage sollten Sie beantworten: „Welche Fragestellungen hinsichtlich der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bestehen in meinem fachlichen Themenfeld und welche Auswirkungen hat die Erreichung meiner Ziele auf die Chancengleichheit?“

Wichtige Kriterien und mögliche Maßnahmen sind:

Auf Ebene des Projekttragenden

- Barrierefreie Zugänge (z.B. durch entsprechende bauliche oder technische Maßnahmen wie Fahrstühle oder Rampen)
- Schulung des Projektpersonals (z.B. zu Fragen der Nichtdiskriminierung)
- Diskriminierungsfreie Ausrichtung des Projekttragenden (z.B. durch Implementierung und Umsetzung von Diversity-Konzepten im Leitbild)

Auf Ebene der Projektinhalte

- Sprachliche Barrierefreiheit durch Kultur- und Sprachsensibilität in der Information und Kommunikation (z.B. mit mehrsprachigen Flyern in leichter Sprache bei der Bewerbung von Projekten)
- Zielgruppenadäquate Projektinhalte und -formen (z.B. durch eine spezifische Didaktik und Methodik bei Weiterbildungsprojekten)
- Inklusion von gehandicapten Menschen (z.B. mit spezifischen Mobilitätsangeboten im Projekt)
- Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte (z.B. durch den Einsatz von Patinnen und Paten mit gleicher Herkunft)
- Stärkung der Selbsthilfekräfte der Teilnehmenden (z.B. durch systematische Kooperation mit Netzwerken aus der jeweiligen Community)

*Der Begriff „Rasse“ wird von uns nicht mehr verwendet. Er ist jedoch in der grundlegenden EU-Verordnung (EU) 2021/160 – aus der hier zitiert wird - noch enthalten.

QUERSCHNITTSZIEL „NACHHALTIGE ENTWICKLUNG“

Dieses Kapitel wird gegenwärtig überarbeitet (Siehe: Hinweis am Ende von Kapitel 1.)

QUERSCHNITTSZIEL „GUTE ARBEIT“

Unsere Volkswirtschaft ist gekennzeichnet durch eine hohe technologische Entwicklung und eine sehr starke Internationalisierung. Dem entspricht das hohe Niveau unseres Berufsbildungssystems einschließlich der Hochschulen und ein zumeist hohes Lohnniveau. In unzähligen Betrieben werden Betriebs- und Personalvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abgeschlossen. Die Sozialpartnerschaft zwischen Unternehmen und Beschäftigten ist ein bewährtes System zur Ausbalancierung unterschiedlicher Interessen. Gleichwohl gibt es Bereiche, in denen es Nachholbedarf geben kann. Dies können im Einzelfall Themen wie Tarifbindung und Gehaltsstruktur aber auch Personalentwicklung, Gesundheitsförderung oder Kommunikation und Führung sein. Mit der Berücksichtigung dieses Querschnittsziels soll auch mit der niedersächsischen EU-Förderpolitik ein Beitrag dazu geleistet werden. Folgende Fragestellung sollten Sie beantworten: „Welche Fragestellungen hinsichtlich des Themas ‚Gute Arbeit‘ bestehen in meinem fachlichen Themenfeld und welche Auswirkungen hat die Erreichung meiner fachlichen Ziele auf die ‚Gute Arbeit‘?“

Wichtige Kriterien und mögliche Maßnahmen sind:

Auf Ebene des Projekttragenden

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für das Projektpersonal (z.B. durch unbefristete Arbeitsverträge)
- Tarifbindung des Projekttragenden (z.B. durch Mitgliedschaft in einer Tarifpartei oder analoge Übernahme eines Tarifvertrages)
- Mitbestimmungsmöglichkeiten (z.B. über Betriebs- oder Personalräte aber auch über ein Vorschlagswesen)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. über Arbeitszeitmodelle oder mobiles Arbeiten)
- Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. über Angebote der Fort- und Weiterbildung)
- Gesundheitsvorsorge (z.B. über die ergonomische Ausgestaltung der Arbeitsplätze oder Angebote der Gesundheitsbildung)
- Positive Führungskultur (z.B. über transparente Führungsgrundsätze und regelmäßige Feedbacks)

Auf Ebene der Projektinhalte

- Beratung von Unternehmen, Führungskräften und Beschäftigten (z.B. zur Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Initiierung von Unternehmensnetzwerken (z.B. zum gegenseitigen Transfer von Best-Practice-Modellen in einzelnen Unternehmen)
- Unterstützung von arbeitssuchenden Menschen (z.B. durch Information über die Auswirkungen prekärer Beschäftigung)
- Zusammenarbeit mit Unternehmen, die „Gute Arbeit“ praktizieren (z.B. durch Kooperation beim Thema Praktikumsplätze/Arbeitsanbahnung)
- Stärkung der Berufswegeplanung (z.B. durch Einbindung von potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern)

3. DAS VERHÄLTNISS VON FACHLICHEN ZIELEN UND QUERSCHNITTSZIELEN

Im Mittelpunkt jeder Förderrichtlinie und jedes Projekts steht die Erreichung von fachlichen Zielen, z.B. in den Bereichen Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Bildung und Soziales, Umwelt und Innovation oder Infrastruktur und Investitionen. Die Herausforderung besteht darin, die jeweiligen fachlichen Ziele auch aus der Perspektive der Querschnittsziele zu betrachten. Dazu kann die Beantwortung der im Kapitel 2. gestellten Leitfragen einen wertvollen Beitrag leisten. Eine zweite Annäherung kann über das ebenfalls bereits im 2. Kapitel erwähnte „prioritäre Querschnittsziel“ erfolgen. Dieses Querschnittsziel hat häufig eine inhaltliche Nähe zum fachlichen Förderziel einer Richtlinie (Beispiele: Bei einem Frauenförderprogramm ist das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ prioritär. Bei einer Maßnahme zur Brachflächenrevitalisierung hat das Querschnittsziel „Nachhaltige Entwicklung“ Priorität.

4. DIE BERÜCKSICHTIGUNG DER QUERSCHNITTSZIELE IM GESAMTEN FÖRDERPROZESS

Die Berücksichtigung der Querschnittsziele erfolgt im gesamten Förderprozess von der Projektplanung über den Projektantrag und die Projektdurchführung bis hin zum Projektabschluss. Dabei ist in den verschiedenen Planungs- und Umsetzungsphasen insbesondere zu berücksichtigen:

Projektplanung und Antragstellung

Vorhandene Daten zu den Querschnittszielen sollten recherchiert, ausgewertet und bei der Projektkonzeption berücksichtigt werden. Mit diesen Daten kann eine geschlechtsspezifische, zielgruppenspezifische oder arbeitsweltbezogene Analyse vorgenommen werden. Wo solche Daten zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorliegen, könnten sie bei Projektbeginn erhoben werden. In der Projektbeschreibung werden die Querschnittsziele an der dafür vorgesehenen Stelle als integrierter Bestandteil der Projektkonzeption platziert. Wo immer möglich, sollten die Querschnittsziele mit operativen Werten hinterlegt werden.

Projektdurchführung

Bei der Projektdurchführung ist darauf zu achten, die Querschnittsziele im Blick zu behalten und deren Erreichung zu steuern. Abweichungen gegenüber der Planung sind der Bewilligungsstelle (NBank) mitzuteilen und im Sachbericht zum Zwischennachweis zu begründen. Dabei ist auf die Gründe einer Abweichung einzugehen und darauf, was getan wurde, um die Planung einzuhalten. Unterstützung erhalten Sie in solchen Situationen von Ihren zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in der NBank.

Projektabschluss

Bei der Berichterstattung über den Projektverlauf und -erfolg (Sachbericht zum Verwendungsnachweis) sind die erreichten Querschnittsziele zu dokumentieren. Abweichungen gegenüber der Planung sind – soweit sie nicht schon im Projektverlauf per Änderungsmitteilung an die NBank gemeldet wurden, plausibel zu begründen.

Messbarkeit der Querschnittsziele bei Planung, Durchführung und Abschluss

Die Querschnittsziele sollen im Projekt messbar verankert werden – wie dies auch für die fachlichen Ziele gilt. Dazu können zu allen Querschnittszielen vorhandene Daten herangezogen werden. Dies können z.B. soziodemografische Daten zu den anvisierten Zielgruppen sein. Die im Projekt geplanten und durchgeführten konkreten Aktivitäten wie z.B. Art und Umfang von durchgeführten Veranstaltungen, Qualität der erreichten Weiterbildungsabschlüsse oder Veröffentlichung von Materialien oder digitalen Produkten sollen benannt werden. Für die Messbarkeit können sowohl qualitative als auch quantitative Messgrößen herangezogen werden.

Typische qualitative Messgrößen sind beispielsweise:

- Im Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“: Konzepte zum beruflichen Aufstieg von Frauen
- Im Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“: Kooperation mit Selbsthilfeorganisationen von Migrantinnen und Migranten
- Im Querschnittsziel „Gute Arbeit“: Veränderungen von Führungsmodellen in Unternehmen

Typische quantitative Messgrößen sind beispielsweise:

- Im Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“: Geschlechterverhältnis im Projekt, beim Projektpersonal oder bei neu geschaffenen Arbeitsplätzen an Teilzeitplätzen oder bei Teilnahme an Weiterbildungen
- Im Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“: Anteil von besonderen Personengruppen im Projekt
- Im Querschnittsziel „Gute Arbeit“: Tarifbindung

5. DIE QUERSCHNITTSZIELE IN PROJEKTBEISPIELEN

Beispiel 1. ESF – Projekt im Förderprogramm „Öffnung von Hochschulen“ / Querschnittsziele „Gleichstellung der Geschlechter“ sowie „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Das Vorhaben wurde von einer Volkshochschule in der Region Weser-Ems in Kooperation mit einer regional ansässigen Hochschule durchgeführt. Zielgruppe des Projektes waren „nicht traditionell Studierende“, d.h. Personen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung, die an einer akademischen Weiterbildung teilnahmen. Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **werden regelmäßig zu Gleichstellungsthemen geschult**. Die kooperierende Hochschule unterstützt die Studierenden und das Personal mit **Informationsmaterial zu Fragen sexualisierter Gewalt**. Im Rahmen von **kollegialem Feedback oder mit Unterstützung externer Beratung** wurden Ansätze von Diskriminierung thematisiert. Barrierefreiheit wurde beispielsweise durch **ebenerdige Zugänge oder Rampen sowie automatische Eingangs- und Durchgangstüröffner** unterstützt. **Frauen wurden gezielt angesprochen, um sie für technische Weiterbildungsinhalte zu gewinnen**. Das **Blended-Learning-Format** des Projektes ermöglichte eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf. In der Abschlussevaluation wurde dieser Aspekt gesondert überprüft. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Projekt im Querschnittsziel „Gleichstellung“ insbesondere die Kriterien

- Erhöhung der Genderkompetenz des Projektpersonals (z.B. durch die Teilnahme an Fortbildungen)
- Abbau von Unterrepräsentanzen in bestimmten Branchen (z.B. durch die Durchführung von geschlechtersensiblen Recruiting Maßnahmen und geschlechtersensible Kommunikation)

sowie im Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ das Kriterium

- Barrierefreie Zugänge (z.B. durch entsprechende bauliche oder technische Maßnahmen wie Fahrstühle oder Rampen)

Beispiel 2. EFRE – Projekt im Förderprogramm „Niedrigschwellige Innovationsförderung für KMU und Handwerk“ / Querschnittsziele „Gleichstellung der Geschlechter“ sowie „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Das Projekt wurde von einem niedersächsischen Dienstleistungsunternehmen der Automobilbranche in der Region Südost-Niedersachsen durchgeführt. Im Projekt wird z.B. an technischen Lösungen zur Erhöhung des Wirkungsgrades von Reinigungsanlagen gearbeitet. Das Unternehmen hat durch **gezielte Personalpolitik** den Frauenanteil im gewerblichen Bereich erhöht. Weitere Maßnahmen wie **Angebote zur flexiblen Arbeitszeit** flankieren diese Einstellungspolitik. Die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund wird durch **Sprachkurse und Fortbildungsangebote** ergänzt. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Projekt im Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ insbesondere das Kriterium

- Abbau von Unterrepräsentanzen in bestimmten Branchen

sowie im Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ das Kriterium

- Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Beispiel 3. ESF-Projekt im Förderprogramm „Soziale Innovation“ / Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“

Das Projekt wurde von einer kirchlichen Stiftung in der Region Südost-Niedersachsen durchgeführt. Ziel war die Verbesserung der Arbeit in Pflegeeinrichtungen bei bestimmten typischen Alterserscheinungen durch die **Einbindung von technischen Assistenzsystem** bei gleichzeitiger Erhöhung der Arbeitseffektivität und Arbeitszufriedenheit. Die verschiedenen Einrichtungen des Trägerverbundes verfügen über ein gemeinsames **Leitbild zur Gleichstellung der Geschlechter** sowohl bezogen auf die Bewohnerinnen und Bewohner als auch auf das angestellte Personal. Für das Personal verfügt der Projekttragende über ein **familienbewusstes Arbeitsumfeld**. Dazu gehören umfangreiche Angebote für flexible Arbeitszeiten, Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen. Der Projekttragende ist **zertifiziert nach dem Standard „Beruf und Familie“** und Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und verfügt über eine **Gleichstellungsbeauftragte**. Bei der **Dienstplangestaltung** wurden die Aspekte der Vereinbarung von Beruf und Familie berücksichtigt. In der fachlichen Umsetzung wurde ein **beteiligungsorientiertes Verfahren** gewählt, um die Akzeptanz der Bewohnerinnen und Bewohner beim Einsatz von technischen Assistenzsystemen zu gewährleisten. Den potenziell unterschiedlichen Bedürfnissen konnte durch diese Partizipation Rechnung getragen werden. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Projekt im Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ insbesondere die Kriterien

- Verankerung des Themas Gleichstellung in der Organisation (z.B. durch die entsprechende Ausrichtung des Leitbildes oder durch eine Zertifizierung wie im Audit Familie und Beruf)
- Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Unterstützung der Kinderbetreuung)
- Stärkere Ausrichtung an geschlechterrelevanten Kriterien bei den Betroffenen
- Abbau von Unterrepräsentanzen in bestimmten Branchen

Beispiel 4. EFRE-Projekt im Förderprogramm „Innovation durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ / Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“

Das Projekt wurde durch eine niedersächsische Hochschule in der Region Lüneburg durchgeführt. Inhaltlich ging es um den Einsatz von künstlicher Intelligenz in Unternehmen des produzierenden Gewerbes. Der Antragstellende hat die **Verankerung des Gleichstellungszieles in einer entsprechenden Richtlinie** festgelegt, verfügt über eine **Gleichstellungsbeauftragte** und Zielvereinbarungen wie z.B. die **paritätische Besetzung von Forschungsstellen**. Durch die Auswahl des Themas und der beteiligten Unternehmen konnten an dieser Schnittstelle die Betriebe sensibilisiert werden hinsichtlich einer **geschlechtergerechten Personalpolitik**. Gerade bei produktionstechnisch orientierten Unternehmen herrscht hier Nachholbedarf. Das Projektthema enthält große Beschäftigungspotenziale auch für Frauen in hochqualifizierten Berufen. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Projekt im Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ insbesondere die Kriterien

- Entgeltgleichheit von Frauen und Männern befördern (z.B. durch paritätische Besetzung der Stellen auf allen Gehaltsstufen)
- Verankerung des Themas Gleichstellung in der Organisation (z.B. durch die entsprechende Ausrichtung des Leitbildes)

Beispiel 4. Infrastrukturprojekt / Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“

Das Projekt wurde außerhalb der EU-Förderung von einer europäischen Großstadt durchgeführt. Im Rahmen von Untersuchungen wurde festgestellt, dass Mädchen sich ab einem bestimmten Alter aus Parks zurückziehen, während die Jungen bleiben. Die kommunale Stadtplanung stellte in der Ursachenanalyse fest, dass die Faktoren „Sicherheit

und Übersichtlichkeit“ ein eine zentrale Rolle spielen. Zu den umgesetzten Maßnahmen gehörte daher eine **andere Anordnung von Spielzonen, eine bessere Beleuchtung der Hauptweg und der Bau von Toiletten**. Durch diese Maßnahmen profitierten gezielt Mädchen. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Projekt im Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ insbesondere das Kriterium

- Stärkere Ausrichtung von Infrastrukturmaßnahmen an geschlechterrelevanten Kriterien

Beispiel 5. EFRE-Projekt im Förderprogramm „Innovation durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ / Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Das Projekt wird von einer niedersächsischen Hochschule in der Region Südost-Niedersachsen durchgeführt. Fachlich ist das Projekt dem Thema Energietechnik und – Speicherung zuzuordnen. Die Hochschule realisiert ein eigenes **Diversity-Management**. Dazu führt sie **Beratungs- und Serviceangebote für Studierende und Beschäftigte** durch.

Der Projekttragende verfügt über Barriere-mindernde Maßnahmen, z.B. **durch barrierefreie Internetinhalte, besondere Mobilitätsangebote oder einen Raum für Schwerhörige**. Bei Stellenbesetzungen wird **ein gleichberechtigter Zugang von Personen mit Migrationshintergrund** gewährleistet. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt der Antragstellende im Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ insbesondere die Kriterien

- Barrierefreie Zugänge (z.B. durch entsprechende bauliche oder technische Maßnahmen wie Fahrstühle oder Rampen)
- Diskriminierungsfreie Ausrichtung des Projekttragenden (z.B. durch Implementierung und Umsetzung von Diversity-Konzepten im Leitbild)
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen (z.B. mit spezifischen Mobilitätsangebote im Projekt)

Beispiel 6. ESF-Projekt im Förderprogramm „Qualifizierung und Arbeit“ / Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Das Projekt wird von einer Bildungsstätte in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins in der Region Weser-Ems durchgeführt. Ziel des Projektes ist die Integration von arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Bereits bei der Auswahl der Teilnehmenden wird durch die **Kooperation mit Fachberatungsstellen** sowie **mehrsprachigen Flyern** eine zielgruppenadäquate Ansprache gewährleistet. Im Projekt wird die fach- und berufsbezogene Sprachkompetenz erweitert. Die **Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen** wird geprüft und wenn möglich von den zuständigen Stellen durchgeführt. Das Thema „Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit“ wird im Rahmen der **Wertevermittlung** in der Seminararbeit aber auch durch innovative Methoden z.B. der **Theaterpädagogik** aufgegriffen. Bei der Anbahnung von Betriebspraktika wurden **Gespräche mit Personalverantwortlichen** geführt, um die Themen „**Kultursensibilität**“ und „**Diversity**“ zu platzieren. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Projekt im Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ insbesondere die Kriterien

- Sprachliche Barrierefreiheit durch Kultur- und Sprachsensibilität in der Information und Kommunikation (z.B. mit mehrsprachigen Flyern in leichter Sprache bei der Bewerbung von Projekten)
- Zielgruppenadäquate Projektinhalte und –formen (z.B. durch eine spezifische Didaktik und Methodik bei Weiterbildungsprojekten)
- Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte (z.B. durch den Einsatz von Patinnen und Paten mit gleicher Herkunft)

Beispiel 7. Infrastrukturprojekt / Querschnittsziele „Gleichstellung der Geschlechter“ und „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Das Projekt wurde außerhalb der EU-Förderung von einer Kommune durchgeführt. Bei der notwendigen **Parkraumbewirtschaftung** musste berücksichtigt werden, welche Personengruppen den Parkraum nutzen. Die Frage des Sicherheitsbedürfnisses von Frauen und die Frage der Erreichbarkeit für Menschen mit einem körperlichen Handicap wurde thematisiert. Im Ergebnis wurden **Frauenparkplätze einerseits und Behindertenparkplätze** andererseits eingerichtet. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Projekt in den Querschnittszielen „Gleichstellung der Geschlechter“ und „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ insbesondere die Kriterien

- Stärkere Ausrichtung von Infrastrukturmaßnahmen an geschlechterrelevanten Kriterien
- Inklusion von gehandicapten Menschen

Beispiel 8. EFRE – Projekt im Förderprogramm „Niedrigschwellige Innovationsförderung in KMU und Handwerk“ / Querschnittsziel „Gute Arbeit“

Das Vorhaben wird von einem Dienstleistungsunternehmen der Energiebranche in der Region Hannover durchgeführt. Inhaltlich ging es um ein Investitionsvorhaben zur Erweiterung der Betriebskapazitäten. Regelmäßige **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** sowie die Möglichkeit für **mobiles Arbeiten** gehören zum Standard. Es gibt nur eine **flache Hierarchie**, jährliche Personalgespräche sowie eine **interne Plattform**, um Vorschläge und Kritik anzubringen. Das Unternehmen fördert den **Gesundheitssport** der Beschäftigten durch einen Rahmenvertrag mit einem Fitnesscenter zu vergünstigten Konditionen. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Vorhaben im Querschnittsziel „Gute Arbeit“ insbesondere die Kriterien

- Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. über Angebote der Fort- und Weiterbildung)
- Gesundheitsvorsorge (z.B. über die ergonomische Ausgestaltung der Arbeitsplätze oder Angebote der Gesundheitsbildung)
- Positive Führungskultur (z.B. über transparente Führungsgrundsätze und regelmäßige Feedbacks)

Beispiel 9. ESF – Projekt im Förderprogramm „Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“ / Querschnittsziel „Gute Arbeit“

Das Projekt wird von einer privaten Beratungseinrichtung in der Rechtsform eines e.V. in der Region Lüneburg durchgeführt. Inhalt ist wesentlich die **Beratung von Berufsrückkehrerinnen** im Hinblick auf eine Integration in den Arbeitsmarkt nach längerer Unterbrechung und die Betreuung eines Unternehmensverbundes von möglichen Arbeitgebern. In der Beratungsarbeit steht die Frage eines **existenzsichernden Einkommens** auch im Hinblick auf eine spätere **Altersversorgung** im Mittelpunkt. Dazu werden Kooperationen z.B. mit der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt. In der Beratungseinrichtung selbst werden alle Beschäftigten nach TV-L bezahlt, Neueinstellungen erfolgen im **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis**. **Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten** werden angeboten. Mit dieser Ausrichtung berücksichtigt das Vorhaben im „Querschnittsziel Gute Arbeit“ insbesondere die Kriterien

- Unterstützung von arbeitssuchenden Menschen (z.B. durch Information über die Auswirkungen prekärer Beschäftigung)
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für das Projektpersonal (z.B. durch unbefristete Arbeitsverträge)
- Tarifbindung des Projekttragenden (z.B. durch Mitgliedschaft in einer Tarifpartei oder analoge Übernahme eines Tarifvertrages)

6. UNTERSTÜTZUNG FÜR PROJEKTVERANTWORTLICHE

Die NBank unterstützt Sie als Projektverantwortliche in allen Phasen eines Projektes. Dies gilt für eine vorgelagerte Projekt- und Antragsberatung ebenso wie für eine aktive Projektbegleitung oder Hilfestellungen bei der Nachweisführung. Dazu ist es hilfreich, wenn Sie sich mit dieser Arbeitshilfe ebenso beschäftigen wie mit den weiteren Arbeitshilfen oder Hinweisen in Dokumenten, die von der NBank zur Verfügung gestellt werden. Offene Fragen können im direkten Kontakt mit den zuständigen Ansprechpersonen in unserem Hause geklärt werden. Diese Ansprechpartner-innen und Ansprechpartner können Sie auf der Website der NBank beim jeweiligen Förderprogramm einsehen. Zusätzlich zu diesen direkten bilateralen Unterstützungsleistungen gibt es Veranstaltungen der NBank, z.B. im Seminarprogramm. Dort werden auch die Querschnittsziele behandelt. Die Seminarveranstaltungen werden auf unserer Website veröffentlicht.

7. QUELLEN UND DOKUMENTE

Rechtsgrundlagen der EU und des Landes Niedersachsen für die Berücksichtigung der Querschnittsziele der EU und des Landes Niedersachsen

Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik.

Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Errichtung eines Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013

Verordnung (EU) 2021/1058 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 24. Juni 2021 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und den Kohäsionsfonds

Multifondsprogramm des Landes Niedersachsen für den EFRE und den ESF+ in der Förderperiode 2021-2027 in der stärker entwickelten Region (SER) und der Übergangsregion (ÜR).

Verwendete Fachveröffentlichungen zu den EU-Querschnittszielen

Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014-2020 – Ein Leitfaden (Herausgegeben von der Agentur für Querschnittsziele im ESF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin 2015)

Leitfaden zum EU-Querschnittsziel „Gleichstellung von Männern und Frauen“ zur Umsetzung des niedersächsischen Multifondsprogramms 2014-2020 (Herausgegeben von der NBank, Hannover 2015)

Leitfaden zum EU-Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ zur Umsetzung des niedersächsischen Multifondsprogramms 2014-2020 (Herausgegeben von der NBank, Hannover 2015)

Impulse für die Verankerung der Querschnittsziele in der neuen Förderperiode auf Fach- und Prozessebene (Online-Präsentation von Dr. Regine Frey/Genderbüro Berlin beim Workshop

„Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Querschnittsziele im EFRE/ESF in der Förderperiode 2021-2027“, Hannover 2020)

Die Querschnittsziele Gleichstellung von Männern und Frauen und Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der aktuellen Förderperiode 2014 –2020 (Online Präsentation der Sonderuntersuchung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Berlin beim Workshop „Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Querschnittsziele im EFRE/ESF in der Förderperiode 2021-2027, Hannover 2020)

Weitere Quellen oder Verweise auf Links zu einzelnen Aspekten der Querschnittsziele

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-155342>

8. IMPRESSUM

Herausgeberin:

Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank
Günther-Wagner-Allee 12-16, 30177 Hannover