

EFRE-/ESF+-Multifondsprogramm in der FP 2021-2027

Verankerung der Querschnittsziele in den territorialen Instrumenten der Multifonds-Förderperiode 2021-2027

am 01.06.2022 online

MB, Ref. 103, Verwaltungsbehörde EFRE und ESF+



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Niedersachsen

Bevor es losgeht... Netiquette und Rahmen für diesen Workshop



Mikrofon bitte stumm schalten (auch bei Telefoneinwahl).



Video bitte ausschalten, wenn Sie nicht gerade sprechen.



Fragen und Wortmeldungen während des Vortrags im Chat ankündigen / in den Chat schreiben. Hinweis: Es gibt 2 Frage- und Diskussionsrunden




Die gezeigten Präsentationen werden im Nachgang zur Verfügung gestellt.

Tagesordnung

1. Wieso, weshalb, warum: Die Querschnittsziele im niedersächsischen Multifonds in der Förderperiode 2021 – 2027
2. Verankerung im Scoring und in den Auswahlverfahren
3. Einführung in die verschiedenen Querschnittsziele & Diskussion
 - a. Gleichstellung der Geschlechter
 - b. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (inkl. Inklusion und Barrierefreiheit)
 - c. Nachhaltige Entwicklung und das „Do no significant harm“-Prinzip
 - d. Gute Arbeit

Wieso, weshalb warum ?





„Wir tun in diesen Zeiten gut daran, die Querschnittsziele stark zu machen. Denn sie sind auch eine Antwort auf die aktuellen Herausforderungen.“

Wolfgang Husemann, Leiter der Gruppe „Europäische Fonds für Beschäftigung“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017

Relevanz der Querschnittsziele

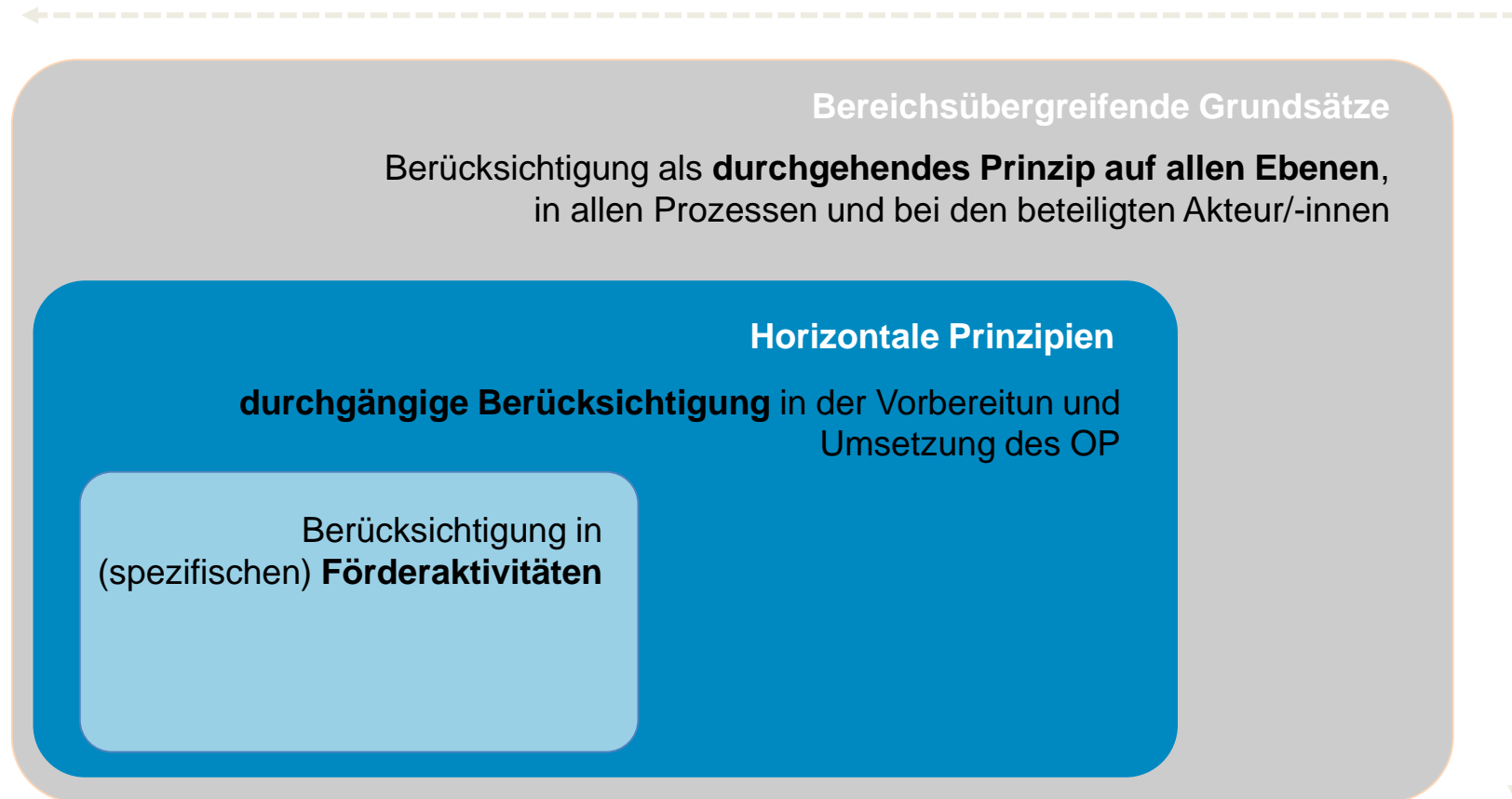
- Strukturfonds – politischer Rahmen
- Querschnittsziele = (strukturpolitische) Ziele
- gelten (fonds-, richtlinien- und maßnahmen)übergreifend
- stehen neben fachlichen Zielen der Richtlinie(n)
- sind in allen Phasen des Programms zu berücksichtigen

Wieso, weshalb warum ?

Strukturfonds Dach-Verordnung Art. 9 Bereichsübergreifende Grundsätze

- (1) Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen die Achtung der Grundrechte und die Einhaltung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union beim Einsatz der Fonds sicher.
- (2) Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die **Gleichstellung von Männern und Frauen**, die **durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung** und die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive **während der gesamten Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Programme sowie der Berichterstattung** darüber berücksichtigt und gefördert werden.
- (3) Die Mitgliedstaaten und die Kommission treffen die erforderlichen Maßnahmen **gegen jede Form der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung während der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Programme und Berichterstattung** darüber. Insbesondere die **Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen** wird bei der gesamten Vorbereitung und Durchführung der Programme berücksichtigt.
- (4) Die Ziele der Fonds werden im Einklang mit dem in Artikel 11 AEUV verankerten Ziel der Förderung einer **nachhaltigen Entwicklung** verfolgt, wobei den VN-Zielen für nachhaltige Entwicklung, dem Übereinkommen von Paris und dem Grundsatz der „**Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen**“ Rechnung zu tragen ist. Die Ziele der Fonds werden unter uneingeschränkter Achtung des Umweltbesitzstands der Union verfolgt

Ansatzpunkte zur Verankerung der Querschnittsziele



Wieso, weshalb warum ?

- Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen
- Querschnittsziele können Maßnahmen und Projekte optimieren Verbesserung der Förderung

Herausforderungen und Ausblick

- Heterogenität der Maßnahmen – Vielfalt der Projekte
 - ➔ Keine „one-size-fits-all“ Lösung
- Gestärkte Unterstützungsstrukturen
 - Unterausschuss Chancengleichheit
 - Leitfaden zu den Querschnittszielen
- Gemeinsamer Lernprozess

Verankerung im Scoring und in den Auswahlverfahren



Verankerung in den Prozessschritten der Territorialen Instrumente

- Ausarbeitung der Strategie
- Beteiligungsprozesse
- Zusammensetzung der Steuerungsgruppe
- Ausarbeitung von Projekten
- Evaluierung
- ...
- **Auswahlverfahren der Einzelprojekte**

Verankerung im Scoring und Auswahlverfahren – Hintergrund

- Verordnung (EU) 2021/1060, Artikel 73
- „Grundsatzbeschluss“ des Multifonds Begleitausschusses zur Auswahl von Vorhaben

Verordnung (EU) 2021/1060, Artikel 73

Auswahl der Vorhaben durch die Verwaltungsbehörde (1)

Für die Auswahl der Vorhaben legt die Verwaltungsbehörde nichtdiskriminierende und transparente Kriterien und Verfahren fest, die die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen und die Gleichstellung der Geschlechter sicherstellen sowie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, dem Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung und der Umweltpolitik der Union gemäß Artikel 11 und Artikel 191 Absatz 1 AEUV Rechnung tragen, und wendet diese an

Verankerung im Scoring und Auswahlverfahren

Zukunftsregionen:

- Alle vier Querschnittsziele müssen bewertet werden
- 30 Maximalpunkte für die Querschnittsziele
- Es muss ein prioritäres Querschnittsziel festgelegt werden (höhere Gewichtung)

Resiliente Innenstädte

- Alle vier Querschnittsziele müssen bewertet werden
- 35 Maximalpunkte und vorgegebene Verteilung

Verankerung im Scoring und Auswahlverfahren – Bewertung der Querschnittsziele

- Eine Bewertung des Querschnittsziels kann auf Ebene des Vorhabens oder des Vorhabenträgers/ Antragstellers erfolgen (bei dem QSZ nachhaltige Entwicklung nur eingeschränkt)
 - Welchen Beitrag leistet das Vorhaben/ das Projekt?
 - Welchen Beitrag leistet der Vorhabenträger (z. B. Einhaltung von Standards über gesetzliches Mindestmaß hinaus, Zertifizierungen, ...)

Verankerung im Scoring und Auswahlverfahren – Grundsätze zur Bewertung von Vorhaben

- Transparenz
- Nichtdiskriminierung
- Nur die Steuerungsgruppe entscheidet über die Bewertung der Qualitätskriterien (Förderwürdigkeitsprüfung)
- Dokumentation der Prüfung ist Pflicht

Verankerung im Scoring und Auswahlverfahren – Grundsätze zur Bewertung von Vorhaben

- Nichtdiskriminierung
 - Alle Antragsteller werden gleich bewertet, es darf kein potentieller Antragsteller diskriminiert/ benachteiligt werden.
 - Es gibt einen Bewertungsmaßstab, der keine Antragsteller benachteiligt.
- Transparenz
 - Kriterien müssen veröffentlicht werden (in der Strategie oder einer Anlage)
 - Die Kriterien müssen klar definiert sein
 - Operationalisierung/Bewertungsmaßstab: „Es muss festgelegt sein, wann es wie viele Punkte gibt.“

Verankerung im Scoring und Auswahlverfahren – Grundsätze zur Bewertung von Vorhaben

- „Es muss festgelegt sein, wann es wie viele Punkte gibt.“ – Wie kann das gehen?
- Möglichkeit: 3-Stufiger Bewertungsmaßstab
- Beispiel:
 - Für die Bewertung der Beitragsleistung zu Querschnittsziel X sind 5 konkrete Teilbereiche/Aspekte festgelegt. Leistet das Projekt zu einem oder zwei Bereichen einen nennenswerten Beitrag gibt es 3 Punkte. Leistet das Projekt zu drei oder mehr Bereichen einen nennenswerten Beitrag gibt es 5 Punkte.

Fragen & Diskussion



Gleichstellung der Geschlechter



Gleichstellung der Geschlechter

Definition EIGE:

*„Gleichstellung bedeutet nicht, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern **dass die Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich oder weiblich geboren werden.** Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, **dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen wie von Männern unter Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Gruppen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.** (...) Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Menschenrechtsfrage wie auch als Vorbedingung und Indikator für eine am Menschen orientierte nachhaltige Entwicklung und Demokratie betrachtet.“*

Gleichstellung der Geschlechter

„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?“

Gleichstellung der Geschlechter

Ansatzpunkte und mögliche Maßnahmen auf Projektebene:

- Einbindung von Gleichstellungsexpert*innen in Projektplanung, Umsetzung/Auswertung
- Erhebung von geschlechterspezifischen Daten im Rahmen des Projekts (z.B. zur Teilnehmenden/Nutzer*innenstruktur, zur Nutzung entwickelter Lösungen o.Ä.)
- Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen und/oder zur allgemeinen Stärkung 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 von geschlechterstereotypen Rollenbildern (z.B. in der Bildungs- und Berufsberatung, in der Projektkommunikation, in der Verwendung gendersensibler Sprache und Entwicklung entsprechender Kommunikationsmaterialien)
- Ausrichtung auch von Infrastrukturmaßnahmen an geschlechterrelevanten Kriterien (z.B. durch die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Nutzungs- und Mobilitätsmustern, durch die Berücksichtigung von späteren Nutzungen)

Gleichstellung der Geschlechter

Ansatzpunkte und mögliche Maßnahmen auf Ebene der Projektträger:

- 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, Pflegezeiten)
- 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)

Gleichstellung der Geschlechter

Beispiele aus Scorings

„Gleichstellung von Männern und Frauen, z.B. durch einen Beitrag zum **Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen** in der Berufswahl oder Ausbildungsplatzakquise und –besetzung; **gendersensible Ansprachekonzepte** der Zielgruppen“

„Gleichstellung von Männern und Frauen z.B. durch die **Einbindung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** und der oder des kommunalen Integrationsbeauftragten, **Qualifizierungsmaßnahmen** zur gendersensiblen Pädagogik/ Sozialisation“

„Gleichstellung der Geschlechter z.B. durch **Berücksichtigung der Besonderheiten und Bedarfe zwischen den Geschlechtern in der Planung der Bildungskonzeption** und Sicherstellung, dass alle Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt werden, **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Kinderbetreuung) im Rahmen des Vorhabens, Aufbau von Kompetenzen des Bildungspersonals im Rahmen des Vorhabens** in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter, Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Rahmen des Vorhabens oder auf der Ebene des Antragsstellers“

Gleichstellung: z.B. **Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen**, das Projekt spricht alle Geschlechter gleichermaßen an bzw. es werden Maßnahmen ergriffen, um einen Ausgleich zu schaffen, **Werbemaßnahme werden gendersensibel gestaltet**, Forderung in **Ausschreibung nach einer geschlechtergerechten Planung**.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung



Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

„Chancengleichheit beschreibt den sozialpolitischen Leitgedanken, dass **alle Bürgerinnen und Bürger einer Gesellschaft** unabhängig von Faktoren wie etwa ihrer sozialen Herkunft, Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Zugehörigkeit, Behinderung und weiteren Faktoren die **gleichen Zugangsbedingungen und gleiche gesellschaftliche Teilhabechancen** haben.“

„Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.“ (Art. 21 EU Grundrechtecharta)

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

„Welche Fragestellungen hinsichtlich der Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung bestehen in meinem fachlichen Themenfeld und welche Auswirkungen hat die Erreichung meiner Ziele auf die Gleichstellung der Geschlechter?“

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Ansatzpunkte und mögliche Maßnahmen auf Projektebene:

- Einbindung von Diversitätsexpert*innen in Projektplanung, Umsetzung/Auswertung
- Erhebung von diversitätsspezifischen Daten im Rahmen des Projekts (z.B. zur Teilnehmenden/Nutzer*innenstruktur, zur Nutzung entwickelter Lösungen o.Ä.)
- Sprachliche Barrierefreiheit durch Kultur- und Sprachsensibilität in der Information und Kommunikation (z.B. mit mehrsprachigen Flyern in leichter Sprache bei der Bewerbung von Projekten)
- Zielgruppenorientierte Aufbereitung der Projektinhalte und –formen (z.B. durch eine spezifische Didaktik und Methodik bei Weiterbildungsprojekten)
- Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung (z.B. mit spezifischen Mobilitätsangeboten im Projekt, barrierefreie Kommunikationsmaterialien)
- Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte (z.B. durch den Einsatz von Patinnen und Paten mit gleicher Herkunft)

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Ansatzpunkte und mögliche Maßnahmen auf Ebene der Projektträger:

- Sicherstellung von räumlicher und technologischer Barrierefreiheit innerhalb der Organisation
- Diversitätsstrategie, Diversitätskonzept im Leitbild
- Schulung des Projektpersonals (z.B. zu Fragen der Nichtdiskriminierung)

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Beispiele aus Scorings

„Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, z.B. durch **Berücksichtigung der Anforderungen an einen Tourismus für Alle**, besondere **Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund**, besondere **Ansprache internationaler Gäste**, Berücksichtigung besonderer **religiöser oder kultureller Ansprüche**“

„Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, z.B. durch Berücksichtigung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei der Konzeption der Bildungsmaßnahme, **Berücksichtigung benachteiligter Zielgruppen unter Berücksichtigung ihrer Belange und Lebenslagen im Rahmen des Vorhabens**, Sicherung von **Teilhabe und barrierefreier Zugang für Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Vorhabens oder auf der Ebene des Antragsstellers**, Weitere Maßnahmen sowie **Kompetenzen des Bildungspersonals im Rahmen des Vorhabens in Bezug auf Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Inklusion**“

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, z.B. durch einen Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit von **Jugendlichen / jungen Erwachsenen mit Migrationsgeschichte und aus bildungsbenachteiligten oder sozial benachteiligten Familien**, Barrierefreiheit inklusive **räumlicher, zeitlicher, sprachlicher und digitaler Barrierefreiheit**, Stärkung **interkultureller Kompetenzen bei Teilnehmenden** und ggf. Betrieben /Ausbildenden

”

Nachhaltige Entwicklung

Nachhaltige Entwicklung / DNSH

Ziel ist die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung, wobei den **Zielen der Vereinten Nationen** für nachhaltige Entwicklung, dem **Übereinkommen von Paris** und dem Grundsatz der „Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen“ der Umwelt (**DNSH** = „do no significant harm“) Rechnung zu tragen ist.

Nachhaltige Entwicklung / DNSH

- Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel
- Einsparung von CO₂-Emissionen
- Schutz des guten Zustands von Gewässern, Verbesserung der Wassereffizienz
- Reduzierung des Einsatzes von Primärrohstoffen
- Schutz vor Umweltverschmutzung
- Schutz, Erhaltung oder Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme
- Bewusstseinsbildung im Bereich Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltige Entwicklung / DNSH

- Punkte sollten nur dann vergeben werden, wenn das Projekt die gesetzlichen Mindeststandards übertrifft
- Bewertung möglichst auf Projektebene, Ersatzweise oder Ergänzend auch auf Ebene des Vorhabenträgers
- **Höhere Ausgaben** für einen Beitrag zum Querschnittsziel Nachhaltige Entwicklung können auch als förderfähige Ausgaben anerkannt werden (ökologische Materialien, Dachbegrünung etc.).

DNSH: Neuer Grundsatz

Begutachtung aller EFRE-Maßnahmen vorab

→ Sicherstellung der Einhaltung über **Mindestpunkte** im Scoring beim Querschnittsziel Nachhaltige Entwicklung

Nachhaltige Entwicklung / DNSH

Klimaverträglichkeit

Verhinderung, dass Infrastrukturen durch **potenzielle langfristige Auswirkungen** des Klimawandels gefährdet werden

Gewährleistung, dass der Grundsatz „**Energieeffizienz an erster Stelle**“ beachtet wird und dass die von dem Projekt verursachten Treibhausgasemissionen mit dem Ziel der **Klimaneutralität bis 2050** in Einklang stehen

- Betrifft Infrastrukturen mit einer erwarteten Lebensdauer von mindestens fünf Jahren.
- Verfahren noch in Abstimmung zwischen KOM, Bund und Ländern.

Gute Arbeit

Gute Arbeit

Bei den Grundsätzen für gute Arbeit geht es um drei wesentliche Kerninhalte:

- Angemessene Entlohnung bei sicherem Arbeitsplatz
 - Tarifbindung oder keine prekäre Beschäftigung im Betrieb
- Angemessene Arbeitsbedingungen im Betrieb
 - Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Mitbestimmungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten der Personalentwicklung im Rahmen von Aus- und Weiterbildung

Gute Arbeit

- Gute Arbeit kann in Projekten auf zweierlei Art berücksichtigt werden:
 - Erstens auf Ebene der Projektinhalte
 - Die Projektinhalte haben dabei eine unmittelbare Wirkung auf die Zielerreichung im Zusammenhang mit guter Arbeit
 - Beispiele:
 - Im Projekt geschaffene Arbeitsplätze sind sozialversicherungspflichtig,
 - bei Infrastrukturmaßnahmen werden Anforderungen hinsichtlich Ausstattung oder Raumplanung an Erfordernissen zu Beispiel von Gesundheit der Mitarbeitenden ausgerichtet

Gute Arbeit

- Gute Arbeit kann in Projekten auf zweierlei Art berücksichtigt werden:
 - Zweitens auf Ebene des Projektträgers
 - Der Projektträger richtet sich nach den Grundsätzen Guter Arbeit
 - Beispiele:
 - Der Träger ist tarifgebunden
 - Es gibt einen Betriebsrat
 - Es gibt ein Gesundheitsmanagement
 - Es gibt Arbeitszeitmodelle die sich an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie orientieren

Gute Arbeit

- Beispielscoring aus der Richtlinie „Brachflächenrevitalisierung“

Positiv zu bewerten ist, wenn der Vorhabenträger selber, das Vorhaben und/oder das geplanten Nachnutzungskonzeptes einen Beitrag zum QSZ leistet. Dabei können verschiedene Dimensionen wie z. B. Tarifgebundenheit, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsleben, Entgeltgleichheit, Sicherung und Erhöhung von Dauerarbeitsplätzen, faire Arbeitsbedingungen adressiert werden.

Der erwartete Beitrag zum QSZ ist vom Vorhabenträger darzulegen.

Fragen & Diskussion



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und
Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung

Osterstraße 40
30159 Hannover

www.mb.niedersachsen.de
www.europa-fuer-niedersachsen.de



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Niedersachsen