

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

# Verankerung der Querschnittsziele im Scoring „Resiliente Innenstädte“

am 07.09.2022 online  
MB, Ref. 103, Verwaltungsbehörde EFRE und ESF+



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



Niedersachsen

# 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

# Wieso, weshalb warum ?

- Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen
- Querschnittsziele können Maßnahmen und Projekte optimieren Verbesserung der Förderung
- Heterogenität der Maßnahmen – Vielfalt der Projekte
- ➔ Keine „one-size-fits-all“ Lösung
- ➔ Gemeinsamer Lernprozess

# **Die Querschnittsziele im Fokus: Anregungen zur Verankerung im Scoring**

# 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)

# Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung



# 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 Mobilitätsangebote 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)

# Nachhaltige Entwicklung

# Nachhaltige Entwicklung / DNSH

- Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel
- Einsparung von CO<sub>2</sub>-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

# Fragen & Diskussion



# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und  
Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung

Osterstraße 40  
30159 Hannover

[www.mb.niedersachsen.de](http://www.mb.niedersachsen.de)  
[www.europa-fuer-niedersachsen.de](http://www.europa-fuer-niedersachsen.de)



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



Niedersachsen