

ESF-Arbeitshilfe Nr. 4

Leitfaden für niedersächsische ESF-Projekte „Gender Mainstreaming – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“

Europäischer Sozialfonds in Niedersachsen
Förderperiode 2000-2006

In Anlehnung an das Technische Papier 3
„Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen
und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen“
der Europäischen Kommission (März 2000)



Welches Ziel verfolgt Gender Mainstreaming?

Ziele

Gender Mainstreaming verfolgt das Ziel, Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. Dazu ist es erforderlich, die Situation von Frauen und Männern nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern in gesellschaftlichen Zusammenhängen zu erkennen und zielführend zu berücksichtigen. Dies hat quantitative und qualitative Dimensionen. Zu den quantitativen Zielen gehört die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die niedriger als die der Männer ist, und damit eine chancengleiche Verteilung der Erwerbs- und der anderen gesellschaftlich notwendigen Arbeit. Qualitativ sind in diesem Zusammenhang folgende Fragen relevant:

- Trägt die Maßnahme zu einer Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und einer stärkeren Beteiligung an Berufen mit höherer Bezahlung bei?
- Trägt die Maßnahme dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf für Männer und Frauen zu erhöhen (z. B. durch Teilzeit, Kinderbetreuung, Telearbeit)?
- Trägt die Maßnahme zu einer Berufsfelderweiterung von Männern und Frauen bei, z. B. im Hinblick auf Zukunftsberufe?
- Trägt die Maßnahme dazu bei, die beruflichen Aufstiegchancen von Frauen zu verbessern?
- Beinhaltet die Maßnahme sonstige Ansätze zur Umsetzung von Gender Mainstreaming?

Pläne und Programme sollen insgesamt zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen und so gestaltet sein, dass ihre Wirkung vor, während und nach der Durchführung erkennbar wird.

Was bedeutet der Begriff Gender Mainstreaming?

Begriff

Der Begriff Gender Mainstreaming ist historisch als Weiterentwicklung des Verfassungsprinzips der Gleichberechtigung über Frauenförderung hin zu einer konzeptionellen und materiellen Verankerung in allen Politikbereichen zu verstehen. Praktisch bedeutet dies, dass Gender Mainstreaming eine spezielle Frauenförderung ergänzt. Anders gesagt: Nicht nur die 10 % der Fördermittel, die für frauenspezifische Projekte reserviert sind, werden nach gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten vergeben, sondern auch die 90 % der Fördermittel die für geschlechtsgemischte Maßnahmen vorgesehen sind, werden durch die Brille der Chancengleichheit geprüft und vergeben.

Diese Herangehensweise wird im Begriff des Gender Mainstreaming auch sprachlich ausgedrückt. Er bedeutet frei übersetzt das Einbringen geschlechtsspezifischer Aspekte in das allgemeine Handeln von Politik und Verwaltung.

Wie ist Gender Mainstreaming rechtlich und politisch verankert?

Rechtliche Verankerung

Zu den wichtigsten politischen und rechtlichen Dokumenten, die Gender Mainstreaming beinhalten, gehören auf EU-Ebene der Amsterdamer Vertrag, die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union und die Verordnungen über die europäischen Strukturfonds. Auf nationaler Ebene ist neben dem bekannten Gleichberechtigungsparagra-

**Rechtliche
Verankerung**

fen im Grundgesetz insbesondere die Verankerung der Chancengleichheit bei der Arbeitsförderung im Sozialgesetzbuch SGB III hervorzuheben. In Niedersachsen ist der Gleichstellungsgrundsatz nicht nur in der Landesverfassung enthalten. Gerade die für die ESF-Förderung maßgebenden Rechtsgrundlagen wie die Programmplanungsdokumente und Förderrichtlinien sind eindeutig gleichstellungsrelevant. Mit anderen Worten: Gender Mainstreaming ist die Pflicht und nicht die Kür der niedersächsischen ESF-Förderung.

Gender Mainstreaming als konkrete Querschnittsaufgabe bei der Projektplanung**Querschnitts-
aufgabe**

Gender Mainstreaming ist kein Förderprogramm sondern eine Förder Voraussetzung. Die arbeitsmarktpolitischen Realitäten sind bei den unterschiedlichen Zielgruppen der ESF-Förderung in den verschiedenen Förderprogrammen höchst heterogen. Gender Mainstreaming erfordert daher eine konkrete zielgruppen-, kontext- und programmbezogene Herangehensweise zur Analyse, Bearbeitung und Auswertung des Gleichstellungsgedankens. Gender Mainstreaming wird in einem Projekt zur beruflichen Orientierung von alleinerziehenden Sozialhilfeempfängerinnen in einem anderen Gewand daherkommen als in einem Personalentwicklungsprojekt für industriellen Führungskräftenachwuchs, in einer Nichtsesshafteneinrichtung anders als in einer Jugendwerkstatt. Eine Gender Mainstreaming-Konzeption in einem ESF-Projekt ist immer konkret auf die Menschen in diesem Projekt und ihre arbeitsmarktliche Problemlage bezogen. Ein allgemeiner Verweis auf die noch bestehende Ungleichheiten am Arbeitsmarkt reicht da nicht aus.

Gender Mainstreaming zielt auf **Frauen und Männer**. Zum einen sind Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten nicht bei einem Geschlecht allein zu entwickeln ohne – im Sinne eines systemischen Ansatzes – gleichzeitig auch die Gesamtsituation und den Kontext zu verändern. Dabei auftretende Konflikte müssen aber nicht zu Lasten der einen Gruppe gehen. Sie können auch – und dies ist eine weitere Chance, die Gender Mainstreaming bietet – im Sinne einer win-win-Strategie zur qualitativen Weiterentwicklung der Beschäftigungsperspektiven und des Berufsalltages von Männern und Frauen genutzt werden.

Gender Mainstreaming stellt neue Anforderungen an Instrumente des qualitativen und quantitativen Controlling. Wird die EU-Vorgabe des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe konsequent verfolgt, bedeutet dies, dass jede Maßnahme im Hinblick auf ihren Beitrag zum Gender Mainstreaming analysiert werden kann.

Beiträge der Strukturfonds zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern**Beiträge der
Strukturfonds**

Eine grundsätzliche Orientierung für die möglichen Beiträge der Strukturfonds zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern bieten die Ziele und Beispiele, die von der Europäischen Kommission entwickelt wurden. Folgender Auszug (Technisches Papier 3, März 2000) gibt dazu einen Überblick. Die operationalisierten Bausteine können zur Erfüllung der o. g. Gender Mainstreaming-Ziele in der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik dienen.



Besserer Zugang zu und Teilhabe an allen Ebenen des Arbeitsmarktes

- Vermehrte Teilnahme von Frauen an Arbeitsförderungsmaßnahmen für technische Berufe.
- Unterstützung für Unternehmen und Organisationen, die Pläne zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben entwickeln und umsetzen.
- Unterstützung für Unternehmen zur Verbesserung der Qualifikationen und Arbeitsbedingungen für Teilzeitkräfte und atypische Arbeitsverhältnisse.
- Besserer Zugang für Frauen zu Beschäftigungsmöglichkeiten durch Initiativen im Verkehrssektor und Betreuungsangebote.
- Frauenförderung für Tätigkeiten und Führungspositionen in Forschung und Entwicklung, Technologie und Innovation.
- Förderung von Männern in Dienstleistungsberufen durch Schulungen und Arbeitsfördermaßnahmen.
- Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an allen beruflichen Ebenen in Wachstumsbranchen wie Fremdenverkehr, Umweltschutz, Telekommunikation und Biotechnologie.

Gleichstellung in der allgemeinen und beruflichen Bildung, vor allem beim Erwerb von Fachkompetenzen und beruflichen Qualifikationen

- Vermehrte Teilnahme von Frauen an Berufsbildungsmaßnahmen zum Erwerb von fachlichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen.
- Vermehrte Teilnahme von Frauen an IT-Schulungskursen, vor allem für höhere Qualifikationen.
- Förderung der Teilnahme von Männern an Ausbildungsmaßnahmen für den Dienstleistungssektor.
- Flexibleres Angebot an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen, um Frauen in ländlichen Regionen und abgelegenen Gebieten mit schlechter Verkehrsanbindung zu erreichen.

Vermehrte Beteiligung von Frauen an der Gründung und am Wachstum von Unternehmen

- Für Manager und Unternehmensberater Bewusstseinsbildung und Schulungen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Neuorientierung und Planung von Angeboten zur Unterstützung von KMU (finanziell und fachlich), um den Bedürfnissen von Unternehmensgründerinnen besser gerecht zu werden.
- Bessere Finanzdienstleistungen für Unternehmensgründerinnen.
- Unterstützung für Netzwerke und Verbände von Unternehmerinnen und zur Begleitung des Maßnahmen von und für Frauen.
- Besondere Unterstützung für Frauen bei der Gründung und beim Aufbau von Unternehmen in den Bereichen Telekommunikation und Spitzentechnologie.
- Unterstützung für Trägerinnen und Leiterinnen von Sozialeinrichtungen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Unterstützung für die Einrichtung von Betreuungsstätten für Kinder und andere abhängige Personen und für die Ausbildung von Qualifikationen von Betreuungspersonen.
- Unterstützung für Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten Pausen in der beruflichen Laufbahn ermöglichen und die Kinderbetreuung und andere Familienbetreuungseinrichtungen vorhalten.
- Verbesserungen im städtischen und ländlichen Umfeld, um die Mobilität und die Sicherheit zu erhöhen.

Bessere Schulungs- und Arbeitsmöglichkeiten für weniger mobile Frauen und Männer durch Unterstützung für Tele- und Heimarbeit sowie Transportangebote und Betreuungseinrichtungen.

Stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen

- Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Begleit- und Partnerschaftsausschüssen, die für die Verwaltung von Programmplanungsdokumenten zuständig sind.
- Beteiligung von Gremien zur Förderung der Gleichberechtigung und Frauenorganisationen an Begleitausschüssen, Partnerschaften und anderen Foren während des Programmplanungszeitraums.
- Förderung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in den Strukturen zur Verwaltung der Interventionen und Durchführung.
- Regelmäßige Anhörung von Organisationen, die im Programmplanungszeitraum Gleichstellungsinteressen vertreten.
- Information und Unterstützung für Frauenorganisationen und Netzwerke, um ihre Beteiligung als Projektträger zu fördern.

Leitfaden für die Antragstellung

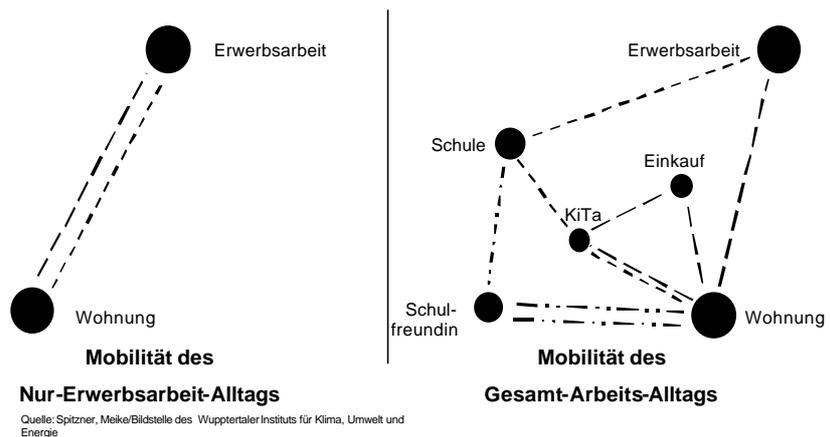
Was heißt eigentlich „Gleichheit“ von Frauen und Männern?

Beispiel

Das gewählte Schaubild dient dazu, sich dem Thema zu nähern. Durch einen einfachen Vergleich von Verkehrswegen werden geschlechtsspezifische Aspekte sichtbar, wenn sie auf einem traditionellen Rollenverständnis beruhen. Durch die Veränderungen von beruflichen und gesellschaftlichen Realitäten entsteht je nach Situation und Kontext ein anderes Bild. Die vorhandene „formale“ Gleichheit konnte die substantiellen Unterschiede im öffentlichen Leben nicht beseitigen.

Vergleich der Verkehrswege

Vom Erwerbsarbeits-Alltag und Gesamt-Alltag einschließlich Versorgungsarbeit



Gender-Analyse

Schritte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Projektplanung

1. Schritt

Zunächst geht es um die Skizzierung der allgemeinen Zielsetzung des Projekts unter Einbeziehung der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming. Zu Beginn einer Gender-Analyse steht die Frage:

Gender-Analyse

Wie unterscheidet sich die derzeitige Situation von Frauen und Männern am regionalen Arbeitsmarkt?

1. Schritt

Eine Gender-Analyse beschreibt die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt, spürt die strukturellen Ungleichheiten auf, die sich in verschiedenen Sektoren herausgebildet haben. Daten und Statistiken oder Studien und Forschungsergebnisse, die nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt sind, bieten dazu eine ideale Voraussetzung. Aussagekräftige Quellen für diese Informationen können direkt vor Ort insbesondere die Arbeitsämter, zuständige Kommunen oder Landkreise, das Amt für Wirtschaftsförderung, Frauenbeauftragte, Koordinierungsstellen zur beruflichen und betrieblichen Förderung von Frauen sein.

2. Schritt

Der nächste Schritt hebt auf die Beschreibung der besonders betroffenen Zielgruppe ab, indem die Hemmnisse beschrieben werden, die zu Ungleichheiten von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt geführt haben. Dabei kann es sich um diskriminierende Prinzipien, Verfahren und Instrumente handeln. Beispielsweise wird durch geschlechtsspezifisches Rollenverhalten die Berufswahl von Frauen und Männern nach wie vor beeinflusst. Im ländlichen Raum ist die Mobilität von Männern und Frauen durch die oft fehlende Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr eingeschränkt. Frauen sind hiervon in der Regel stärker betroffen, da sie oftmals nicht über ein eigenes Auto verfügen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in vielen Bereichen schwach ausgeprägt. Männliche Führungskräfte möchten eventuell in Teilzeit arbeiten ohne Karriereeinbußen, um sich z. B. an der Erziehung ihrer Kinder zu beteiligen usw..

3. Schritt

Bei diesem Schritt geht es um die Entwicklung der Konzeption und die Begründung des geplanten Vorgehens, die sich an den nachfolgenden Qualitätsnormen orientieren sollte.

Welche inhaltlichen Standards sind zu berücksichtigen?

Qualitätsnormen

Bei der Prüfung und Bewertung eines Antrages wird auf die Einhaltung von inhaltlich-konzeptionellen Standards geachtet, die sich aus der jeweiligen Förderrichtlinie ergeben. Gender Mainstreaming zieht sich dabei wie ein roter Faden durch alle Phasen und Bestandteile des Projektes. Gender Mainstreaming ist ein Qualitätskriterium, das entscheidenden Einfluss auf die Auswahl von Projekten hat. Die nachfolgenden qualitativen Aspekte sind als Anregungen für eine Konzeptentwicklung ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu verstehen (im Folgenden werden Beispiele für die eingangs formulierten Gender-Ziele unterstrichen).

Eignung des Trägers/der Trägerin

1. Eignung und Qualität des Trägers/der Trägerin und der Projektplanung

Hier wird geprüft, ob der Antragsteller/die Antragstellerin über die erforderlichen institutionellen, personellen und sachlichen Ressourcen sowie über einschlägige Erfahrungen im Bereich Chancengleichheit verfügt. Verweise auf entsprechende Referenzprojekte können die Eignung und Qualität eines Trägers/einer Trägerin darlegen.



Qualitätsnormen

Eignung des Trägers/der Trägerin

Die Eignung und Qualität des Trägers/der Trägerin kann deutlich konturiert werden, wenn Chancengleichheit auch Zielsetzung der Organisation oder Leitbild in der Unternehmenskultur ist. Wenn Gender Mainstreaming in der Führungsspitze verankert und Bestandteil des internen Qualitätsmanagements ist, Sensibilisierungsmaßnahmen (Gendertrainings) innerhalb der Organisation oder bei Projektpartnern/Projektpartnerinnen beabsichtigt oder geplant sind.

Die Einbindung geeigneter Organisationen mit Genderkompetenzen wie Gleichstellungsstellen, Frauenbeauftragte, Koordinierungsstellen, Fachverbände oder Arbeitgeberorganisationen sowie Gewerkschaften und Betriebsräte in die Projektplanung fließt ebenfalls positiv in die Bewertung ein.

Arbeitsmarktpolitische Ausrichtung

2. *Arbeitsmarktpolitische Ausrichtung des Projektes*

Der Projektantrag soll belegen können, dass die geplante Maßnahme dazu beiträgt, bestehende Hindernisse im Hinblick auf bestimmte weibliche Zielgruppen abzubauen oder bei gemischt geschlechtlichen Zielgruppen dafür sorgt, dass Frauen ausgewogen qualitativ und quantitativ berücksichtigt werden. Der Fokus sollte dabei auf der beabsichtigten Wirkung der Maßnahme liegen. Soll beispielsweise durch die geplante Qualifizierung der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden oder könnte sich durch überwiegend weibliche Führungskräfte eine Unternehmenskultur entwickeln, die sich auf die Marktposition von Unternehmen positiv auswirkt? Oder wirkt die Maßnahme der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes entgegen in dem z. B. Männer in Dienstleistungsbereichen qualifiziert werden oder Frauen ein besserer Zugang zu zukunftsträchtigen Berufsfeldern (IuK-Technologien) eröffnet wird.

Aus den Antragsunterlagen muss grundsätzlich deutlich werden, dass das Projekt bedarfsorientiert ausgerichtet ist und der wirtschaftliche und strukturelle Wandel unter geschlechtsspezifischen Aspekten thematisiert wurde. Ein weiteres Merkmal für eine Projektausrichtung unter Genderaspekten ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Beispielsweise durch Einführung von Teilzeitarbeit für Männer und für Führungskräfte oder durch Work-Life-Balance-Ansätze. Nicht zuletzt ist die Erhöhung der Frauenerwerbsquote positiv zu bewerten.

Integriertes Gesamtkonzept

3. *Vorliegen eines integrierten Gesamtkonzeptes*

In ein integriertes Gesamtkonzept sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede und Bedürfnisse von Teilnehmenden in die Rahmenbedingungen des Projektes eingeflossen. Das kann durch eine entsprechende Zeitstruktur erfolgen, die für weniger mobile Frauen und Männer durch Ortsnähe oder durch Module wie Telelearning bessere Teilnahmemöglichkeiten bietet, aber auch durch spezifische Arbeitszeitmodelle während der Praxisphase des Projekts geschehen. Dazu gehören auch flankierende Maßnahmen, wie die Kinderbetreuung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Personen. Die Ausstattung der Lernorte sollte männlichen und weiblichen Bedürfnissen gerecht werden.

Ein anderer Schwerpunkt eines integrierten Gesamtkonzeptes liegt bei einer prozess- und beteiligungsorientierten Beratung und Sensibilisierung von Teilnehmenden sowie Betrieben. Besonders geeignet

Qualitätsnormen

*Integriertes
Gesamt-
konzept*

sind dazu Gendertrainings. Im Mittelpunkt eines integrierten Gesamtprojekts stehen die konkreten Personen. Geschlechtsspezifische Unterschiede, die durch unterschiedliche Herangehensweisen oder Voraussetzungen von Teilnehmenden aufgrund von Geschlechterrollen geprägt sind, müssen in die methodischen und didaktischen Überlegungen einbezogen sein, wie z. B. im Bereich von Computertechnik. Es ist bekannt, dass hier die erlernten geschlechtsspezifischen Muster besonders ausgeprägt sind. Für die Umsetzung einer Konzeption unter Genderaspekten ist eine Genderkompetenz des Ausbildungspersonals notwendig.

Darüber hinaus sind geschlechtergerechte Ansprachekonzepte wünschenswert.

Innovation

4. Innovationsgehalt des Projektes

Ein innovatives Projekt eröffnet unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit neue Wege für beide Geschlechter. Dazu gehören u. a. neue Berufswahlorientierungen für Frauen und Männer. In Wachstumsbranchen könnte von vorneherein eine Aufteilung in weibliche und männliche Berufsfelder und Tätigkeiten vermieden werden.

Für eine innovative Gestaltung sind auch Vorhaben geeignet, die das Unternehmensleitbild „Chancengleichheit“ fördern. Denkbar sind auch Projekte, die flexible Arbeitszeitmodelle auch in Führungspositionen für beide Geschlechter einsetzen, Frauen in zukunftsfähigen Kompetenzfeldern qualifizieren, verstärkt weibliche Führungskräfte ausbilden, sowie die Erhöhung des Frauenanteils an betrieblichen Modernisierungsprozessen zum Ziel haben.

Nachhaltigkeit

5. Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

In der Förderperiode 2000-2006 werden die beantragten Projekte auch danach bewertet, ob sie einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Nachhaltigkeit im Sinne von Chancengleichheit kann z. B. durch eine Verankerung von Gender Mainstreaming in der Führungsspitze von Unternehmen oder durch die Einbindung in den Bereich des Qualitätsmanagement sowie in Personalentwicklungskonzepte erzielt werden.

Der Transfer von Projektergebnissen kann ebenfalls ein Beitrag zur Nachhaltigkeit sein. Dabei kommt es auf die Methoden an, mit denen ein Transfer von Prozessen und Ergebnissen der Gender Mainstreaming Dimension geleistet wird. In diesem Zusammenhang kann auch von Bedeutung sein, an welche Organisationen und Institutionen sich der Transfer der Ergebnisse richtet.

Finanzierung

6. Angemessene Kosten und gesicherte Gesamtfinanzierung

Zu den Grundsätzen der ESF-Förderung gehören die Prinzipien der Anteils- und der Kofinanzierung. Beide beleuchten die unterschiedlichen Seiten der selben Medaille, nämlich die Gesamtkosten. Anteilsfinanzierung bedeutet, dass die Bewilligungsbehörde nur einen Anteil der Gesamtkosten als Zuschuss gewährt. Dieser Höchstanteil liegt bei 45 % (Ziel 3) bzw. 50 % (Ziel 2) der sogenannten „Zuwendungsfähigen Gesamtausgaben“. Der Rest, also mindestens 55 % (bzw. 50 % Ziel 2), muss über die sogenannte Kofinanzierung aufgebracht werden. Weitere Ausführungen hier zu können den Arbeitshilfen Nr. 1 und Nr. 2 entnommen werden.



Qualitätsnormen

Finanzierung

Hinsichtlich des Gender Mainstreaming sind die Kosten differenziert nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Von den zur Verfügung stehenden Fördergeldern sollen Männer und Frauen gleichermaßen profitieren.

Umsetzung

Alle Beteiligten an einem Projekt des Europäischen Sozialfonds benötigen eine gewisse Vorlaufzeit. Dazu gehört auch die Einbindung von Kooperationspartnern/Kooperationspartnerinnen, die Erhebung von betrieblichen Bedarfen und die Akquise von Praktika. Die zeitliche Projektplanung sollte in einem Ablaufplan dargestellt werden. Für die Bildung von „runden Tischen“ oder anderen Netzwerken sind Vorlaufzeiten notwendig. Aus Gründen der Planungssicherheit empfehlen wir potentiellen Projektträgern/Projektträgerinnen eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der zuständigen Bezirksregierung. Dies kann z. B. als formlose Avisierung Ihres Antrages geschehen.

Die vollständigen Antragsunterlagen sollten mindestens drei Monate vor dem gewünschten Projektbeginn bei der Bezirksregierung vorliegen.

Wo wird der Antrag gestellt?

Bewilligung

Die Anträge sind bei der regional zuständigen Bewilligungsbehörde zu stellen. Adressen siehe letzte Seite.

Mittelauszahlung

Die Bezirksregierungen prüfen Ihren Antrag, erteilen ggfs. einen Zuwendungsbescheid, zahlen die Fördermittel aus, prüfen die Zwischen- und Endabrechnung des Antragstellers/der Antragstellerin und führen Vor-Ort-Prüfungen beim Träger/bei der Trägerin durch.

Abrechnung

Antragstellung

Der Antrag ist auf einem einheitlichen Antragsformular zu stellen. Dieses Formular können Sie auf der Internetseite der LaBIB (www.labib.de) in der Rubrik ESF herunterladen oder bei den Bezirksregierungen anfordern.

Aus den Unterlagen muss eine Prüfung und Bewertung des Projektes möglich sein. Dem Antrag sind hinzuzufügen:

- Die Langfassung der Konzeption
- Eine detaillierte Kalkulation für das beantragte Projekt einschließlich einer gesicherten Kofinanzierung
- Eine Projektplanung über den inhaltlichen und zeitlichen Verlauf
- Anlagen, die die Projektkonzeption unterstützen (z. B. Bestätigungen von Kooperationspartnern/Kooperationspartnerinnen, unabhängige Expertisen o. ä.)

Wenn Sie erstmals einen Antrag stellen, sollten Sie die institutionelle Eignung Ihrer Einrichtung nachweisen.

Erfolgskontrolle des Trägers/der Trägerin

Während der Projektlaufzeit sollte ein projektbegleitendes Monitoring, erfolgen. Eine Selbstevaluation bietet die Möglichkeit zu frühzeitiger Zielanpassung und Umsteuerung.

Der Zweck und explizit die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming ist Bestandteil des Bewilligungsbescheides. Dies muss im Sachbericht des Zwischen- bzw. Endverwendungsnachweises dargelegt werden und ist neben Vor-Ort-Kontrollen der Bezirksregierung Bestandteil der Evaluation.



Evaluation

Fragen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sind auch Bestandteil der Stammbblätter, u. a.:

- Waren geschlechtsspezifische Unterschiede der Zielgruppe in die Planung einbezogen?
- Wurden geschlechtsspezifische Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt identifiziert?
- Sind geschlechtsspezifische konzeptionelle Elemente in das Projekt eingeflossen?
- Welcher Anteil der zuwendungsfähigen Gesamtkosten wurde für Gender Mainstreaming aufgewendet?
- Wurden Informationen zu Gender Mainstreaming eingeholt?

Darüber hinaus werden Sonderuntersuchungen im Rahmen der Evaluation zu Gender Mainstreaming durchgeführt.

Begleitausschüsse

Laut Artikel 35 der allgemeinen Verordnung (EG VO 1260/1999) wird „Jedes gemeinschaftliche Förderkonzept oder Einheitliche Programmplanungsdocument und jedes operationelle Programm von einem Begleitausschuss überwacht.“ In Niedersachsen wurden hierzu sowohl auf Landesebene ein Landesbegleitausschuss, als auch auf Ebene der Regierungsbezirke Regionalbeiräte installiert. Diese haben laut Geschäftsordnung die Aufgabe „Begleitung der Programmumsetzung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.“ Auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern bei der Besetzung wurde hingewirkt.

Weitere Informationen

Weitergehende Informationen erhalten Sie bei den Bewilligungsbehörden oder der Landesberatungsgesellschaft für Integration und Beschäftigung mbH – LaBIB. Die LaBIB ist eine Gesellschaft des Landes Niedersachsen mit Beteiligung der niedersächsischen Sozialpartner. Im öffentlichen Auftrag berät die LaBIB potentielle Antragsteller und Antragstellerinnen über die Arbeitsmarktprogramme des Landes Niedersachsen und des Europäischen Sozialfonds.

Die Beratung umfasst sowohl die Konzeption und Finanzierung von Projekten als auch Verfahrensaspekte. Ergänzend werden Fortbildungsseminare und Publikationen angeboten.

ESF-Fondsverwaltung und Programmverantwortung

Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales
Gustav-Bratke Allee 2
30169 Hannover

Adressen der Bewilligungsbehörden

Bezirksregierung Braunschweig
Dezernat 107
Bohlweg 38
38100 Braunschweig

Bezirksregierung Hannover
Dezernat 107
Waterlooplatz 11
30169 Hannover

Bezirksregierung Lüneburg
Dezernat 107
Auf der Hude 2
21339 Lüneburg

Bezirksregierung Weser-Ems
Dezernat 107
Ratsherr-Schulze-Str. 10
26106 Oldenburg



LaBIB

Adressen der
Bewilligungs-
behörden

Bezirkregierung Hannover
Dezernat 407
Podbielskistr. 160
30177 Hannover

Nds. Landesamt für zentrale
soziale Aufgaben
Domhof 1
31134 Hildesheim

ESF-Bewilligungsstelle
an der Hochschule Vechta
Haushaltsdezernat
Frau Schürmann
Driverstr. 22
49364 Vechta

Beratung

Landesberatungsgesellschaft
für Integration und Beschäftigung mbH - LaBIB
Bödekerstr. 56
30161 Hannover

Evaluation

Mummert Consulting
Hans-Henny-Jahnn-Weg 9
22085 Hamburg



Herausgeberin:

LANDESBERATUNGSGESELLSCHAFT FÜR
INTEGRATION UND BESCHÄFTIGUNG mbH – LaBIB
Bödekerstr. 56
30161 Hannover
Tel.: (05 11) 3 36 96-0
Fax: (05 11) 3 36 96-22
E-Mail: info@labib.de
Internet: www.labib.de

V.i.S.d.P.: Helmut Metzger

Redaktion: Reinhard Bode-Schütte, Monika Lenk, Regina Traub

In Zusammenarbeit mit dem Niedersächsischen Ministerium für Frauen,
Arbeit und Soziales

Kontakt

LaBIB mbH

Fachbereich ESF

Tel.: (05 11) 3 36 96-13
Fax: (05 11) 3 36 96-23
E-Mail: info@labib.de
Internet: www.labib.de

Diese Veröffentlichung wurde aus Mitteln des Landes Niedersachsen und des
Europäischen Sozialfonds gefördert.