

SCHLUSSBERICHT



UMSETZUNG DES QUERSCHNITTSZIELS GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER FÖRDERPERIODE 2014 – 2020

laut Gemeinsamen Bewertungsplan für die Operationellen Programme des
EFRE und des ESF

Bericht erstellt von: Landesfrauenrat MV e.V. (LFR)
Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock
Fachreferentin Steffi Kühn, kuehn@landesfrauenrat-mv.de

im Dezember 2021

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Einleitung	3
A Vorbetrachtungen	
A 1 Der Gegenstand: Das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern	4
A 2 Die Fragestellungen	4
A 3 Die Vorgehensweise	5
B Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung	
B 1 Programmerarbeitung	6
B 2 Programmdurchführung	7
B 2.1 Das Operationelle Programm	7
B 2.2 Begleitung der Umsetzung des Querschnittsziels	9
B 2.3 Das Querschnittsziel in den Richtlinien, Projektauswahlkriterien und Antragsunterlagen	16
B 3 Bewertung	20
B 3.1 Das Monitoring	20
B 3.2 Die Evaluation	24
C Fazit	
C 1 Zusammenfassung der Ergebnisse	25
C 2 Ausblick	27
Anlagen	28

EINLEITUNG

Im Gemeinsamen Bewertungsplan für EFRE und ESF ist vorgesehen, die Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern im EFRE 2014 -2020 zu untersuchen. Gefordert wird darin die Ausfertigung eines Zwischen- und Endbericht. Der Zwischenbericht liegt seit Dezember 2017 vor und ging der Frage nach, welche Strategie der EFRE MV anwendet, um das Querschnittsziel Gleichstellung im gesamten Prozess zu implementieren. Der Schlussbericht betrachtet nun die Umsetzung der Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung während der Vorbereitung, Durchführung und Bewertung. Dabei knüpft dieser an die Ergebnisse des Zwischenberichtes an.

Nach der Beschreibung des Gegenstandes, der Fragestellung und Methoden widmet sich der Bericht im Hauptteil der Beantwortung der Fragen, in welchem Umfang und wie das Querschnittsziel in den einzelnen Programmschritten berücksichtigt wurde. Untersucht werden die Programmearbeitung, Durchführung und Bewertung. Deziert wird untersucht, wie genderspezifischer Sachverstand in den einzelnen Arbeitsschritten berücksichtigt wurde und ob die im Operationellen Programm (OP) gemachten Festlegungen zum Querschnittsziel eingehalten wurden.

Ausführlich werden die Ergebnisse des Begleitprojektes, welches im OP vorgesehen war und die Aufgabe hatte, die fachlich zuständigen Ressorts bei der Operationalisierung und Umsetzung gleichstellungsbezogener Aspekte zu unterstützen, dargelegt. Auch wird dargestellt, welche möglichen Gleichstellungshandlungsfelder in den Interventionsbereichen des EFRE zum Tragen kommen. Da der EFRE aufgrund seiner inhaltlichen Ausrichtung auf Investitionsförderungen ausgerichtet ist, wird hier auf die direkten und indirekten Effekte für das Querschnittsziel Gleichstellung eingegangen.

Des Weiteren fließen in den Bericht die Ergebnisse einer Fragebogenauswertung ein. Darin wird beschrieben, ob das Querschnittsziel bei den Zuwendungsempfängern eine Rolle spielt und wenn ja, welche Gleichstellungsaspekte sie vor allem benannt haben.

Den Abschluss des Berichtes bildet die Zusammenfassung der Ergebnisse sowie eine Einschätzung, welche Möglichkeiten für eine Optimierung bezüglich der durchgängigen Berücksichtigung des Querschnittsziels bestehen. Da das Begleitprojekt bereits erste Ansätze davon für die neue Förderperiode umgesetzt hat und diese sich bereits in der Programmierung befindet, endet der Bericht mit einem Ausblick.

A VORBETRACHTUNGEN

A 1 DER GEGENSTAND: DAS QUERSCHNITTSZIEL GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Für alle EU-Fonds regelt die gemeinsame EU-Rahmenordnung Nr. 1303/2013 die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Gleichstellung als allgemeinen Grundsatz angemessen zu berücksichtigen. Im Artikel 7 der EU-Verordnung heißt es dazu: „Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert werden.“¹

Durch die oben getroffene Festlegung galt für die Praxis, dass der Grundsatz der Gleichstellung von der Erstellung des OP über die Gestaltung und Durchführung der Richtlinien bzw. Fördergrundsätze und der Umsetzung der Projekte bis zum Monitoring und der Evaluation zu berücksichtigen ist.

A 2 DIE FRAGESTELLUNGEN

Anknüpfend an die in der EU-Rahmenverordnung geforderten Verpflichtung wird in diesem Bericht folgender Frage nachgegangen:

Wie wurde die Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung während der Vorbereitung, Durchführung und Bewertung umgesetzt?

Die folgenden Fragestellungen wurden zu den einzelnen Unterpunkten operationalisiert:

B 1	Erarbeitung	Wurde das Querschnittsziel bei der Programmerarbeitung berücksichtigt?
B 2	Durchführung	
B 2.1	Operationelles Programm	Wie fand das Querschnittsziel im Operationellen Programm Erwähnung? Welche Verfahren wurden im OP vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass das Querschnittsziel Gleichstellung in der Umsetzung berücksichtigt wird? Wie wurde dies in der Praxis realisiert?
B 2.2	Begleitung und Umsetzung	In welcher Form wurden Prozesse bzw. Förderschwerpunkte identifiziert, die der Umsetzung des Querschnittsziels dienen? Was wurde daraus abgeleitet? Welche Werkzeuge wurden den zuständigen Fachabteilungen und umsetzenden Stellen zum Umgang mit dem Querschnittsziel zur Verfügung gestellt? Wie wurden Antragstellende dabei unterstützt, das Querschnittsziel in ihre Vorhaben zu integrieren bzw. Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen?
B 2.3	Richtlinien,	In welchem Umfang fand das Querschnittsziel in den Dokumenten (z.B.

¹ Verordnung EU Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 20.12.2013

	Projektauswahl-Kriterien und Antragsunterlagen	Richtlinientexte, Merkblätter) Erwähnung? Wie wurde sichergestellt, dass das Querschnittsziel in den Projektauswahlkriterien berücksichtigt wird? Welche Projektauswahlkriterien waren dafür vorgesehen? Welche Anforderungen bzw. Kriterien gab es an das Vereinbarkeitskonzept in der GRW-Richtlinie? In welchem Umfang wurde dies von den Antragstellenden genutzt? Wie wird die Sinnhaftigkeit des Bonus seitens der umsetzenden Stellen eingeschätzt? Wie wurde in den Antragsunterlagen den Zuwendungsempfängern ermöglicht, positive Beiträge zum Querschnittsziel darzustellen und wie haben die umsetzenden Stellen dies überprüft?
B 3	Bewertung	
B 3.1	Monitoring	Welche Indikatoren wurden angelegt? Wurden darüber hinaus Verfahren zur Ermittlung möglicher positiver Beiträge zum Querschnittsziel vorgesehen?
B 3.2	Evaluation	Wie wurden Gleichstellungsinteressenvertretungen bei Fragestellungen zum Querschnittsziel eingebunden und inwieweit wurde das Querschnittsziel bei den Bewertungsstudien (Evaluationen) berücksichtigt?

A 3 DIE VORGEHENSWEISE

Für den Endbericht wurde folgender Methodenmix angewandt:

Dokumentenanalyse

Es wurden folgende allgemeinen Dokumente auf die Frage geprüft, wie das Querschnittsziel Gleichstellung berücksichtigt wurde:

- Operationelles Programm und Durchführungsberichte
- Projektauswahlkriterien
- ausgewählte Richtlinientexte und Antragsunterlagen
- Verzeichnis der Indikatoren

Telefoninterviews

Am Ende der Förderperiode (November 2021) fanden qualitative leitfadengestützte Telefoninterviews mit den für die einzelnen Fördermaßnahmen zuständigen Fachreferaten der Ministerien sowie den umsetzenden Stellen (Landesförderinstitut, Technologie-Beratungs-Institut) für die folgenden Bereiche statt: Forschung & Entwicklung, Wirtschaft, Infrastruktur und Stadtentwicklung. Diese Bereiche wurden aufgrund der Identifizierung von Prozessen mit Gleichstellungsrelevanz (durchgeführt im Juni 2015) ausgewählt.

Auswertung von Fragebögen

Um positive Beiträge zu den drei Querschnittszielen zu erfassen, wurde ab 2019 den Zuwendungsempfängern ein Fragebogen (im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung) zu den Querschnittszielen für abgeschlossene Vorhaben versendet. Der Fragebogen zu den Querschnittszielen enthielt ca. 10 konkrete Aspekte je Querschnittsziel. Die Fragebögen wurden nur in den Förderbereichen bzw. für die Richtlinien versendet, die mit hoher Vermutung eine Relevanz in den Querschnittszielen hatten. Das Begleitprojekt wertete die Angaben zum Querschnittsziel Gleichstellung aus. Diese Ergebnisse fließen in den Schlussbericht ein.

Zwischenbericht: Verankerung des Querschnittsziels Gleichstellung (Dezember 20217)

Die Ergebnisse des Zwischenberichtes wurden in diesem Schlussbericht selbstverständlich berücksichtigt. Wichtige Erkenntnisse für diese Umsetzungsanalyse wurden eingearbeitet bzw. übernommen.

Ausdrücklich hingewiesen sei hier auf die Doppelrolle des Begleitprojektes bzw. dessen Fachreferentin. Einerseits ist diese für die Erfassung und Bewertung der Aktivitäten bzw. der Umsetzung von Gleichstellung des Gesamtprozesses zuständig, andererseits auch selbst Akteurin bei der Begleitung des EFRE bei der Umsetzung des Querschnittsziels. In diesem Bericht kann daher keine Bewertung der Ergebnisse des Begleitprojektes erfolgen, sondern lediglich eine Darstellung der Aktivitäten.

B BERÜCKSICHTIGUNG DES QUERSCHNITTSTZIELS GLEICHSTELLUNG

B 1 PROGRAMMERARBEITUNG

Fragestellung: Wurde das Querschnittsziel bei der Programmerarbeitung berücksichtigt?

Bei der Erarbeitung des Operationellen Programms wurde sich auf die von der GEFRA erstellte sozioökonomische Analyse² bezogen. Hierin enthalten waren geschlechterdifferenzierte Daten in den Feldern demografische Entwicklung, Berufsleben und Einkommen, Bildung und Humankapital sowie Partizipation am Arbeitsmarkt. Ein eigenes Kapitel stellte die unterschiedliche Ausgangssituation von Frauen und Männern in den Bereichen Berufsleben, Arbeitslosigkeit und Armut sowie Bildungssystem dar. Auch wurde – in Bezug auf das Gleichstellungsfeld „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ – auf die Ausstattung Mecklenburg-Vorpommerns mit Kinderbetreuungseinrichtungen eingegangen.

Im Rahmen des Begleitausschusses³ (BGA) wurde bei der Programmerstellung genderspezifischer Sachverstand einbezogen. Zur Einbindung des Querschnittsziels in das Operationelle Programm und

² GEFRA 2014: Sozioökonomische Analyse für das OP EFRE in der Förderperiode 2014 bis 2020 des Landes Mecklenburg-Vorpommern

³ Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern , S. 155: „Dessen Mitglieder repräsentieren zum einen ein breites Spektrum, angefangen von den fachlich zuständigen Behörden über die betroffenen

zum Verständnis von Gender Mainstreaming sowie gleichstellungspolitischen Zielsetzungen gab es regelmäßige Arbeitstreffen und einen intensiven Austausch mit dem Landesfrauenrat als gleichstellungspolitische Interessensvertretung in MV. Vorschläge und Anregungen des Landesfrauenrates wurden aufgenommen und von der Fondsverwaltung geprüft.

B 2 PROGRAMMDURCHFÜHRUNG

B 2.1 Das Operationelle Programm EFRE

Frage: Wie fand das Querschnittsziel im Operationellen Programm EFRE Erwähnung?

Das Operationelle Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (OP EFRE) für die Förderperiode 2014 – 2020 widmete sich in einem eigenen Kapitel dem Querschnittsziel Gleichstellung und führte dazu aus:

*„Gemäß Artikel 7 der AVO ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsziel bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme zu fördern. Im Rahmen der innerhalb der Strukturfondsförderung verfolgten Doppelstrategie sollen einerseits ein **konsequentes Gender Mainstreaming** und andererseits ein Set spezifischer Maßnahmen dazu beitragen, die **Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu verbessern**, um so die Potentiale beider Geschlechter stärker für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Entwicklung des Landes zu nutzen. Während die durchgängige Anwendung von Gender Mainstreaming gewährleistet, dass die anzustrebende Gleichstellung der Geschlechter bereits bei der Programmerarbeitung beachtet und bei der Umsetzung in allen Schwerpunktbereichen kontinuierlich fortgeführt wird, stellen die spezifischen Maßnahmen zusätzliche Aktivitäten dar, die unmittelbar auf eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter wirken.“ (Seite 186)*

Das OP hielt fest, dass nicht jeder Interventionsbereich angesichts der thematisch-inhaltlichen Ausrichtung des OP EFRE eine direkte Wirkung auf die Ausgestaltung gleichgestellter Lebensverhältnisse von Frauen und Männern hat. Unterschieden wurde auch in mittelbare und unmittelbare Anknüpfungspunkte zum Querschnittsziel, d.h. Fördermaßnahmen können direkt oder indirekt zur Verwirklichung von Gleichstellung beitragen.

Als direkte Beiträge für Gleichstellung formulierte das OP, investive Maßnahmen zur Unterstützung von Kindertageseinrichtungen und qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Förderangeboten für Kinder im Bereich der nachhaltigen Stadtentwicklung. Ein weiterer Bezugspunkt stellte die Förderung von Investitionen von KMU dar, da in dieser Richtlinie ein höherer Fördersatz bei besonderen Anstrengungen auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben gewährt wurde.

Bei der Darstellung der Förderinhalte in den Prioritätsachsen wurden mögliche Beiträge zur Gleichstellung nicht beschrieben. Eine konkrete Berücksichtigung des Querschnittsziels wurde der

Ausgestaltung der Förderinstrumente überlassen. Ein Set spezifischer Maßnahmen wurde für den EFRE nicht vorgesehen. Es gab demnach keine Doppelstrategie, wie oben beschrieben.

Welche Verfahren wurden im OP vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass das Querschnittsziel Gleichstellung in der Umsetzung berücksichtigt wird? Wie wurde dies in der Praxis realisiert?

Der Begleitausschuss

Zur Begleitung und Umsetzung des OP wurde ein Begleitausschuss eingesetzt. Als gleichstellungspolitische Interessenvertretung wurde wiederum der Landesfrauenrat MV e.V. stimmberechtigtes Mitglied des Begleitausschusses.

Im OP wurde hierzu folgende Festlegung getroffen: *„Die bereits in den vergangenen Förderperioden praktizierte Einbeziehung von Partnern mit spezifischen Kompetenzen auf dem Gebiet der Geschlechtergerechtigkeit wird weitergeführt. So wird der Landesfrauenrat Mitglied des Begleitausschusses für die Strukturfonds. Vertreter/-innen der für Gleichstellungsbelange fachlich zuständigen Behörden und Verbände sowie die bereits erwähnte Fachstelle sind auch künftig an der weiteren Planung und Konkretisierung der EFRE-Förderinstrumente sowie am Prozess der Programmbegleitung beteiligt.“⁴*

Auch in der Lenkungsgruppe, die aus einem Teil der BGA-Mitglieder bestand, war der LFR vertreten. Im Bewertungsplan wurden die folgenden Aufgaben für die Lenkungsgruppe festgehalten: Diskussion und Stellungnahme zu Überprüfungen bzw. Anpassungen des Gemeinsamen Bewertungsplans, beratende Mitwirkung an der Erarbeitung der Leistungsbeschreibung zur Vergabe von Leistungen zur externen Begleitung und Bewertung, beratende Mitwirkung an der Auswahl der Experten zur externen Begleitung und Bewertung, Diskussion und Stellungnahme zu den Entwürfen der Bewertungsberichte im Vorfeld der Prüfung der Bewertungen im Begleitausschuss.

Um die Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Gleichstellung zu erleichtern, unterstützte die Fachreferentin des Begleitprojektes (siehe folgenden Punkt) beratend in Sitzungen, u.a. mit der Ausarbeitung von Interpretationshilfen, die Mitglieder der Lenkungsgruppe.

Das Begleitprojekt „Verankerung der Integration von Gleichstellung im EFRE“

Das OP sah die Einrichtung eines Arbeitsstabes „Gleichstellung im EFRE“ vor. Dieser sollte den fachlich zuständigen Ressorts bei der Operationalisierung und Umsetzung gleichstellungsbezogener Aspekte zur Verfügung stehen. Angesiedelt werden sollte dieser Arbeitsstab beim Landesfrauenrat MV.

Der Landesfrauenrat MV entwickelte daraufhin das Projekt „Verankerung von Gleichstellung im EFRE“. Die Finanzierung einer Fachreferentin (30 Stunden / Woche) erfolgte über die Technische Hilfe des OP EFRE MV. Wie das Projekt realisiert wurde, welche Aufgaben das Projekt hatte und welche Ergebnisse erzielt wurden, wird in einem eigenen Kapitel unter B 2.2 dargestellt.

⁴ Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Seite 186

Die Steuerungsgruppe

Des Weiteren wurde im OP (Seite 186) auf die Einrichtung einer Steuerungsgruppe „Gleichstellung von Frauen und Männern im EFRE“ verwiesen. Die Aufgaben wurden wie folgt beschrieben: *„Diese berät als Expertengremium in Fragen der Umsetzung des Querschnittsziels. Sie trägt zur Steuerung des Gesamtprozesses und zum inhaltlichen Austausch bei, achtet auf die Vernetzung der Gleichstellungsaktivitäten und fördert Transparenz und Bewertung der Aktivitäten.“*

Die Einrichtung eines zusätzlichen Steuerungsinstrumentes in Form einer Steuerungsgruppe war aus Sicht der Fondsverwaltung nicht notwendig, da bereits im BGA bzw. der Lenkungsgruppe Gleichstellungskompetenz eingebracht wurde und das Begleitprojekt in allen Detailfragen rund um das Thema Gleichstellung beratend zur Verfügung stand.

Der inhaltliche Austausch erfolgte zudem über die Beteiligung an der **Bund-Länder-Arbeitsgruppe Chancengleichheit**. Diese Arbeitsgruppe (AG) traf sich ein- bis zweimal jährlich. Die AG wurde einberufen von den Bundesministerien für Wirtschaft und Energie sowie Arbeit und Soziales, Teilnehmende waren Vertreter und Vertreterinnen der EFRE- und ESF-Fondsverwaltungen der Bundesländer und des Bundes. Die Arbeitstreffen dienten dem Informationsaustausch zwischen den Fondsverwaltungen zu den Themen Gleichstellung und Nichtdiskriminierung. Des Weiteren wurde durch Inputvorträge von Experten und Expertinnen das Wissen zu den Themenfeldern erweitert bzw. vertieft.

Die Durchführungsberichte

Das OP legte fest, in den jährlichen Durchführungsberichten über die Umsetzung des Querschnittsziels zu berichten.

Nicht in jedem Jahr wurde dies realisiert, da die EU klare Vorgaben für die Erstellung und den Inhalt der jährlichen Durchführungsberichte vorgab. Die Berichte hatten eine klare Inhalts- und begrenzte Zeilenvorgabe, wodurch die Aussagekraft für die Umsetzung des Querschnittsziels eingeschränkt wurde.

Im Durchführungsbericht 2018 gab es beispielsweise ein eigenes Kapitel zum Querschnittsziel. Darin wurde festgehalten, dass zentrale Vorkehrungen für die Berücksichtigung des Querschnittsziels nach Art. 7 VO (EU) 1303/2013 durch die Regeln für die konkrete Projektauswahl getroffen wurden und die Kriterien zur Projektauswahl im Begleitausschuss – unter Beteiligung der Partner und der für die Gleichstellung zuständigen Stelle – für alle Maßnahmen des Programms diskutiert und beschlossen wurden. Des Weiteren wurden Aspekte für die Bewilligung, Umsetzung und Begleitung von Vorhaben dargestellt. Auch die Arbeit des Begleitprojektes wurde beschrieben. Inwieweit das Querschnittsziel tatsächlich in alle Prozessschritte integriert wurde, lässt sich daraus nicht entnehmen.

Weitere Festlegungen des OP:

- **Monitoring:** Soweit möglich sollten geschlechterdifferenzierte Indikatoren zur Ermittlung von Einflüssen des EFRE-Einsatzes auf das Querschnittsziel installiert werden. Kontextindikatoren sollten im Rahmen jährlicher Berichte oder mittels Studien geschlechterspezifisch (in Abhängigkeit der Datenverfügbarkeit) aufbereitet werden.
- Die programmbegleitenden **Evaluierungen** hatte das Querschnittsziel angemessen zu berücksichtigen.

Wie dies in der Praxis realisiert wurde, wird – ebenso wie Aussagen zum Begleitprojekt – in einem eigenen Kapitel dargelegt (siehe B 3).

B 2.2. Begleitung der Umsetzung des Querschnittsziels

Wie bereits oben erwähnt, werden in diesem Kapitel die Aufgaben und Ergebnisse des Begleitprojektes dargestellt. Es kann hier keine Einschätzung oder Bewertung der Ergebnisse erfolgen, da die Erstellerin des Berichtes gleichzeitig die Fachreferentin des Projektes ist.

Ziel des Projektes war es, die beteiligten Personen in den unterschiedlichen Bereichen bei der Umsetzung von Gleichstellung in ihrer täglichen Praxis durch Beratung und Begleitung der Prozesse zu unterstützen. Dabei sollten keine zusätzlichen Hürden bei der Durchführung von Projekten bzw. der Umsetzung des EFRE aufgebaut werden, sondern eine fachlich fundierte und praxisnahe Unterstützung bereitstehen. Es ging insbesondere um das Identifizieren von Maßnahmen, die der Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung dienen, sowie das Aufzeigen möglicher Lösungen und die Herausarbeitung guter Praxisansätze, die Anregungen für weitere Akteure geben sollten und zeigen, wie sich Gleichstellung tatsächlich befördern lässt.

In welcher Form wurden Prozesse bzw. Förderschwerpunkte identifiziert, die der Umsetzung des Querschnittsziels dienen? Was wurde daraus abgeleitet?

Zu Beginn des Begleitprojektes wurde eine Gleichstellungsrelevanzprüfung vorgenommen. Diese bezog sich auf die Angaben im OP. An dieser Stelle werden die wesentlichen Ergebnisse des Dokumentes „Identifizierung von Prozessen mit Gleichstellungsrelevanz im EFRE 20214-2020“ vom Juni 2015 zusammengefasst:

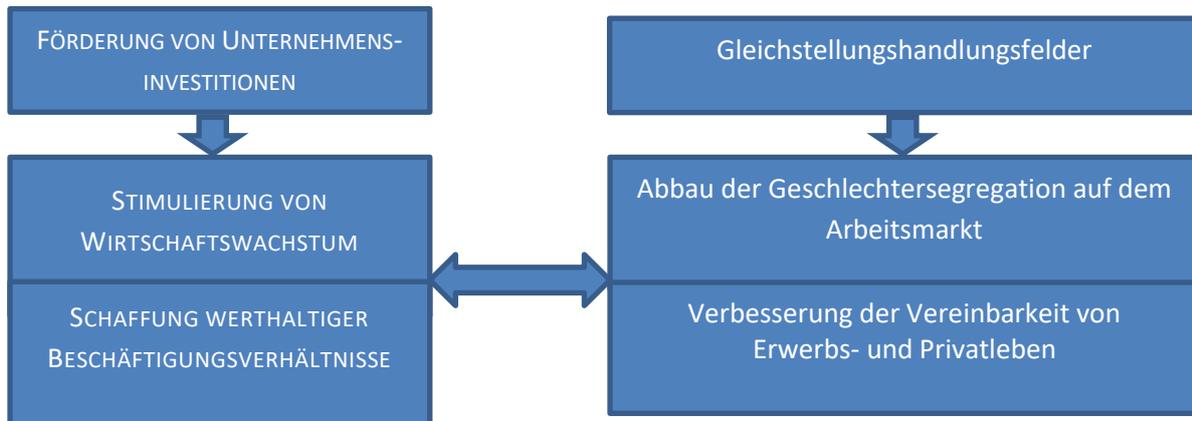
„Nicht jeder Interventionsbereich hat angesichts der thematisch-inhaltlichen Ausrichtung des OP EFRE eine direkte Wirkung auf die Ausgestaltung gleichgestellter Lebensverhältnisse von Frauen und Männern. Zu unterscheiden sind zudem mittelbare und unmittelbare Anknüpfungspunkte zum Querschnittsziel, d.h. Fördermaßnahmen können direkt oder indirekt zur Verwirklichung von Gleichstellung beitragen.“

Mögliche Gleichstellungshandlungsfelder in den Förderbereichen

Die im OP benannten Gleichstellungshandlungsfelder – Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben – sollen die Umsetzung der Ziele Stimulierung von Wirtschaftswachstum und Schaffung werthaltiger⁵ Beschäftigungsverhältnisse unterstützen. So tragen motivierte Arbeitskräfte zur Steigerung von Wirtschaftswachstum verbunden mit der Schaffung von Arbeitsplätzen bei (Quelle: www.erfolgsfaktor-familie.de). Voraussetzung für die Motivation von Arbeitnehmenden sind gute Arbeitsbedingungen, zu denen u.a. auch eine angemessene Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie eine freie Entfaltung jenseits traditioneller Geschlechterzuschreibungen gehören.

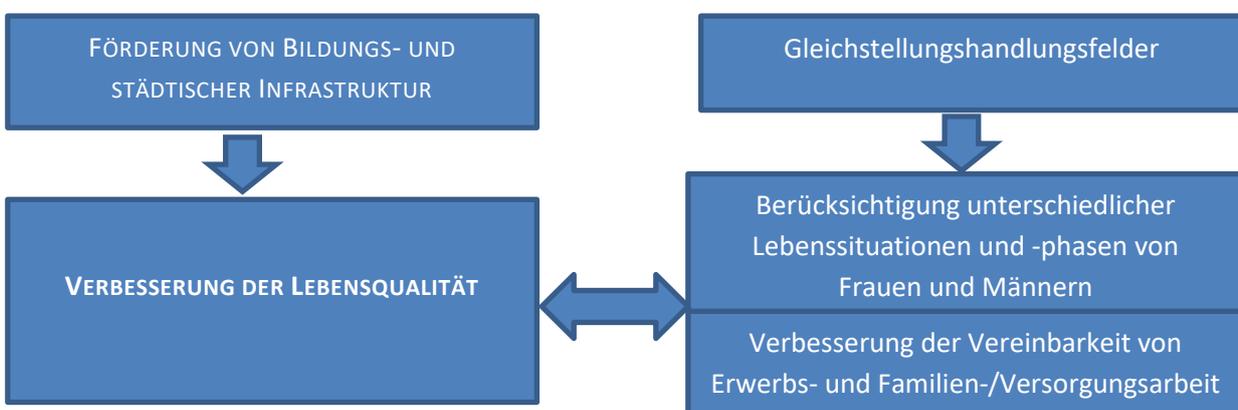
⁵ siehe hierzu OP EFRE, S.56

Zusammenhang von Investitionsbereich und Gleichstellung (1)



Die Förderung von Bildungs- und städtischer Infrastruktur hat (neben Klimaschutzzielen) die Verbesserung der Lebensqualität der Bewohner und Bewohnerinnen in den Städten und dem Umland zum Ziel. Die öffentliche Infrastruktur dient den Menschen, also Frauen und Männern (mit ihren verschiedenen sozialen und kulturellen Hintergründen) in unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen. Die verschiedenen Bedarfe bei der Ausgestaltung der Maßnahmen zu berücksichtigen, trägt nicht nur zur besseren Passgenauigkeit für die Nutzergruppen bei, sondern erhöht auch die Akzeptanz und damit die Nutzung öffentlicher Infrastruktur. Insbesondere die Förderung investiver Maßnahmen der Betreuungsinfrastruktur (z.B. für Kinder), der Gestaltung von öffentlichen Plätzen und Gemeinschaftsräumen verbessert die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit. Der EFRE leistet mit der Förderung von städtischen Infrastrukturen im Handlungsfeld Integration in Bildung, Arbeit und Gesellschaft im Rahmen der integrierten Stadtentwicklung in den Ober- und Mittelzentren einen Beitrag zu den oben aufgeführten Handlungsfeldern.

Zusammenhang von Investitionsbereich und Gleichstellung (2)



Unterschiedliche Gleichstellungsaspekte in den Prioritätsachsen:



PA 1 Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation und
PA 2 Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU

Gleichstellungsrelevanz ist immer dann gegeben,

wenn das geförderte Investitionsvorhaben von Unternehmen oder Forschungsinstitutionen mit der Finanzierung von Personalkosten verbunden ist oder auf die Schaffung oder Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen zielt.

Unternehmen und Institutionen, die ihren Beschäftigten Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, die eine **gleiche Teilhabe für Frauen und Männer beim Zugang zum Arbeitsplatz und der Karriere gewährleisten und insbesondere die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben verbessern**, leisten einen positiven Beitrag zur Gleichstellung.



PA 2 Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU

Gleichstellungsrelevanz ist immer dann gegeben,

wenn das geförderte Vorhaben den Auftrag hat, das Land in der Öffentlichkeit, insbesondere als Ansiedlungsstandort für zukunftsfähige Unternehmen oder für die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte, darzustellen und zu vermarkten.

Die Darstellung eines Landes, in dem **Wahl- und Teilhabemöglichkeiten für Jede/n – unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Religion und Alter** – eröffnet werden, trägt zum Abbau von stereotypen Geschlechterrollenbildern bei.



PA 4 Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung

Gleichstellungsrelevanz ist immer dann gegeben,

wenn das Vorhaben die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern erfordert.

Dies setzt Beteiligungsverfahren voraus, die allen Nutzergruppen die Teilhabe ermöglicht: **Partizipation unter Gleichstellungsaspekten**. Insbesondere die Förderung investiver Maßnahmen der Betreuungsinfrastruktur (z.B. für Kinder) verbessert die Rahmenbedingungen für die **Vereinbarkeit von Erwerbs- Familien-/Versorgungsarbeit**. Dies befördert eine **gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt**.

Betont sei hier nochmals, dass der EFRE aufgrund seiner inhaltlichen Ausrichtung auf die Förderung von Investitionen in Unternehmen, Institutionen und Infrastrukturen vorwiegend indirekte Effekte für das Querschnittsziel Gleichstellung erzeugt. Es sind daher geförderte Unternehmen bzw. Institutionen, die einen positiven Beitrag zur Gleichstellung leisten, wenn es bzw. sie Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtersegregation oder der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für die Mitarbeitenden durchführt und nicht das Vorhaben bzw. dessen Inhalt (z.B. die Anschaffung einer Maschine oder Erweiterung einer Produktionshalle). Das bedeutet für die Umsetzung, bei der Ermittlung des Beitrages zum Querschnittsziel den Anwendungsempfänger im Blick zu behalten und entsprechende Vorkehrungen für die Ausgestaltung der Antrags- und Begleitunterlagen zu treffen.

Welche Werkzeuge wurden den zuständigen Fachabteilungen und umsetzenden Stellen zum Umgang mit dem Querschnittsziel zur Verfügung gestellt? Wie wurden Antragstellende dabei unterstützt, das Querschnittsziel in ihre Vorhaben zu integrieren bzw. Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen?

Arbeitsgespräche zwischen dem Begleitprojekt und den Fachreferaten der Ministerien sowie den umsetzenden Stellen

Da die Beschreibung der Fördervorhaben in den Richtlinien-texten recht allgemein gehalten waren, war ein Austausch mit den zuständigen Fachreferaten in den Ministerien und den umsetzenden Stellen (je nach Zuständigkeit: Landesförderinstitut und Technologie-Beratungs-Institut) vorgesehen. Die Gespräche sollten Einblicke in die Förderpraxis ermöglichen, um daraus konkret abzuleitende Gleichstellungsaspekte der Förderinstrumente gemeinsam zu diskutieren und den Unterstützungsbedarf abzuklären.

Die Arbeitsgespräche fanden mit den zuständigen Fachreferaten sowie mit dem Landesförderinstitut (LFI) und dem Technologie-Beratungs-Institut (TBI) im Jahr 2015 statt. Die vorgenannten Stellen informierten über den Fördergegenstand und die Förderpraxis, die Fachreferentin des Begleitprojektes legte gleichstellungsrelevante Aspekte in den einzelnen Förderbereichen dar. Maßnahmen zur Unterstützung bei der Umsetzung des Querschnittsziels, wie beispielsweise die Erstellung von Handreichungen und Checklisten, wurden festgelegt.

Die Telefoninterviews im November 2021 ergaben, dass die Fachreferate sich mit dem Querschnittsziel in unterschiedlicher Form auseinandergesetzt hatten und die Arbeitsgespräche mit der Fachreferentin des Begleitprojektes durchaus sinnvoll und hilfreich fanden. Jedoch kam dies für die Programmierung der Richtlinien zu spät, da diese bereits vorlagen. Aufgrund des zweistufigen Verfahrens in der Stadtentwicklung konnten Hinweise zum Querschnittsziel teilweise in die Projektaufträge aufgenommen werden. Die Interviewpartner/innen wiesen mehrfach daraufhin, dass das Querschnittsziel nur indirekte Wirkungen im EFRE erzielen kann und keine Priorität habe. Nachfragen ergaben auch, dass die Querschnittsziele Gleichstellung und Chancengleichheit, nicht immer separat voneinander betrachtet wurden. So wurde Barrierefreiheit nicht nur als ein wichtiges Element der Inklusion gesehen, sondern auch als Familienfreundlichkeit, v.a. bei Infrastrukturmaßnahmen.

Erarbeitung und Bereitstellung von Interpretationshilfen

Es gibt bereits eine Vielzahl von Informationsmaterial zur Umsetzung von Gleichstellung. Dieses ist jedoch entweder sehr umfangreich oder nicht konkret auf die Fördergegenstände des EFRE zugeschnitten. Die umsetzenden Personen fühlen sich meist überfordert und zeigen wenig Motivation, abstrakte Abhandlungen zur Gleichstellung zu lesen und in ihr tägliches Handeln zu übertragen. Antragstellenden fällt es nicht immer leicht, neben den zahlreichen Förderbedingungen Aspekte der Querschnittsziele in ihre Vorhaben zu integrieren. Ein wichtiges Werkzeug war daher die Entwicklung passgenauer Handreichungen und Checklisten, die zur Arbeitserleichterung beitragen sollten.

Im Projektverlauf wurden die folgenden Arbeitspapiere entwickelt:

- „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ (Factsheet 1a) für die GRW-Richtlinie
- „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ (Factsheet 1b) für die Richtlinie Forschung, Entwicklung und Innovation
- „Visualisierung von Geschlechter(rollen)bildern“ (Factsheet 2) für alle Fördermaßnahmen
- „Integration von Gleichstellung in der Stadtentwicklung“ (Factsheet 3) für die Richtlinie Stadtentwicklung
- „Bedarfsgerecht flexible Kinderbetreuung“ (Factsheet 4) für die Richtlinie Stadtentwicklung
- Checkliste mit Vereinbarkeitskriterien zur Bewertung und Beratung des Themenfeldes Vereinbarkeit
- Checkliste zur Bewertung und Beratung von Gleichstellung in der Stadtentwicklung
- Arbeitspapier zum Indikator „Projekte mit potentiell positiver Wirkung für Gleichstellung“

Die Checklisten sollten die umsetzenden Stellen bei der Bewertung der Anträge unterstützen. Beispielsweise gab es in der GRW-Richtlinie einen Bonus, wenn Unternehmen ein Vereinbarkeitskonzept vorlegten. Was genau ein solches Konzept beinhaltet, war Gegenstand der Checkliste.

Die Factsheets wurden von der Fachreferentin des Begleitprojektes in Abstimmung mit der EFRE-Fondsverwaltung erarbeitet und dienten den Fachreferaten, Antragstellenden und Begünstigten zur Übersicht, welche Gleichstellungsaspekte der jeweilige Förderschwerpunkt enthalten kann, wie Zuschreibungen bestimmter Geschlechter(rollen)bilder vermieden werden können, was ein Vereinbarkeitskonzept enthält u.v.a.m. Die Übersichtlichkeit und grafische Gestaltung der Handreichungen zielten darauf, den Zugang zu den Themen zu erleichtern. Die Factsheets wurden auf den Internetseiten des LFI und des TBI veröffentlicht sowie auf dem Europaportal des Landes (www.europa-mv.de) und der Internetseite des Landesfrauenrates.

Das LFI stellte die folgende Übersicht bzgl. Nutzerzugriffe auf Nachfrage zur Verfügung:

Webbesuche	Grundsatzdokumente	Arbeitshilfen zu Gleichstellung
2019	64	15
2020	81	34
2021	67	12

Angaben vom LFI, Stand 19.10.2021

Die Anzahl der Webbesuche zeigen, dass die Seite Grundsatzdokumente nicht häufig aufgerufen wurde und noch weniger die Arbeitshilfen aufgerufen wurden. Es kann an dieser Stelle nicht beurteilt

werden, ob dies an dem Thema Gleichstellung liegt oder andere Gründe hat, z.B. an der Platzierung auf der Internetseite.

Die Telefoninterviews im November 2021 mit den Fachreferaten sowie dem LFI und TBI bestätigten, dass die Materialien von den Mitarbeitenden genutzt wurden. Hervorgehoben wurde die gute Aufbereitung der Materialien. Seitens mehrerer Interviewpartner/innen erfolgte der Vorschlag, die Factsheets für die neue Förderperiode – entsprechend angepasst – zu nutzen.

Durchführung von Workshops und Beratungen

Um Mitarbeitende der umsetzenden Stellen und der Fachreferate für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren, wurden Coachings bzw. Workshops angeboten. Es sollte dabei um die Vermittlung von Gleichstellungswissen innerhalb laufender Arbeitsprozesse gehen. Die Fachreferate sowie LFI und TBI haben dieses Angebot in der Mehrheit nicht genutzt, da sie keinen Fortbildungsbedarf für ihre Mitarbeitenden gesehen haben. Lediglich die Staatskanzlei nahm das Angebot an und wurde zur Vermeidung von Rollenklischees bei der Bildauswahl beraten. Es erfolgten hier vor allem Hinweise zu Bildmaterialien, welche ein modernes Gesellschaftsbild hinsichtlich freier Wahl- und Teilhabemöglichkeiten für Jede/n vermitteln.

Die Fachreferate und umsetzenden Stellen gaben in den im November 2021 geführten Interviews für ihre Mitarbeitenden eine hohe Gleichstellungskompetenz an. Nachfragen in den Gesprächen ergaben jedoch, dass u.a. Gleichstellung mit Frauenförderung gleichgesetzt wird, eine Trennung von Gleichstellung und Chancengleichheit schwerfällt und viele Gleichstellungsaspekte – bis auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben – nicht benannt werden können. Im Gegensatz zu den Arbeitsgesprächen, die am Anfang der Förderperiode geführt wurden, sahen drei Interviewpartner/innen durchaus Fortbildungsbedarf für die Mitarbeitenden. Die Fortbildungen sollten sich dann auf konkrete Gleichstellungsaspekte im jeweiligen Förderbereich beziehen. Im LFI fanden innerhalb der Norddeutschen Landesbank für die Mitarbeitenden verpflichtende Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) statt.

Das Begleitprojekt hielt auch ein Angebot für Antragstellende und Begünstigte vor. Ihnen sollte beratend zur Seite gestanden werden, wie beispielsweise die Verbesserung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie die Verminderung von Rollenzuschreibungen praktisch umgesetzt werden können. Auf Nachfrage erfolgten Arbeitsgespräche bzw. Beratungen mit folgenden Zuwendungsempfängern:

- Beratungen sowie Prüfung der Stadtentwicklungsmaßnahmen auf ihre Gleichstellungsrelevanz der Städte Neustrelitz, Bad Doberan, Hagenow
- Beratungen von zwei Unternehmen zu Vereinbarkeitskonzepten
- Arbeitsgespräche mit INVEST MV (Bereich Vermarktung des Wirtschaftsstandortes) zum Thema Vermeidung von Rollenklischees bei der Bildauswahl

Darstellung von Praxisbeispielen

Mit der Darstellung guter Beispiele aus der Förderlandschaft sollten andere Akteure und Akteurinnen für das Thema Gleichstellung sensibilisiert und die fachliche Öffentlichkeit informiert werden. Dafür wurden zwei Bereiche ausgewählt: im Rahmen der GRW-Richtlinie geförderte Unternehmen, die

einen Bonus aufgrund ihres Nachweises über Vereinbarkeitsmaßnahmen erhalten haben und Stadtentwicklungsmaßnahmen mit Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaspekten. Neben guten Praxisansätzen zeigten die Beispiele auch, dass es für Begünstigte kein großer zusätzlicher Aufwand ist, Gleichstellung bei der Umsetzung ihrer Vorhaben mitzudenken.

Entstanden sind zwei Broschüren:

- „Wir stärken gemeinsam die Wirtschaft – Gleichstellung von Frauen und Männern im EFRE“: Darstellung von Vereinbarkeitskonzepten von Unternehmen, die innerhalb der GRW-Richtlinie einen Bonus dafür erhalten haben
- „Integrierte Stadtentwicklung – Beispiele aus der Förderperiode des EFRE 2014- 2020“: Darstellung von Stadtentwicklungsmaßnahmen mit Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaspekten, insbesondere Barrierefreiheit.

Die beiden Broschüren wurden auf dem Europaportal des Landes (www.europa-mv.de), den Internetseiten des zuständigen Ministeriums, auf den jeweiligen LFI/TBI-Internetseiten und der Landesfrauenrat-Website veröffentlicht. Eine kleine Auflage wurde verteilt, die Vereinbarkeitsbroschüre an Unternehmensverbände und die Stadtentwicklungsbroschüre an die Ober- Und Mittelzentren.

In den im November 2021 geführten Interviews wurde deutlich, dass die Broschüren für eine Sensibilisierung von Antragstellenden bzw. Begünstigten zu spät kamen. Auch wurde angemerkt, dass gedruckte Broschüren einem nicht ausgeglichenen Kosten-Nutzen-Aufwand gegenüberstehen, hingegen wurden das Aufzeigen von Beispielen auf den Internetseiten als sehr praktikabel und informativ eingeschätzt.

B 2.3. Das Querschnittsziel in den Richtlinien, Projektauswahlkriterien und Antragsunterlagen

Richtlinien

Die Richtlinien und Fördergrundsätze nebst ihren Anlagen geben Förderziele und -inhalte sowie rechtliche Rahmenbedingungen bekannt. Um die Antragstellenden auf die Querschnittsziele aufmerksam zu machen, bedarf es entsprechender Hinweise bzw. Ausführungen in den Richtlinien texten und/oder Merkblättern.

In welchem Umfang fand das Querschnittsziel in den Dokumenten (z.B. Richtlinien texte, Merkblätter) Erwähnung?

Die Dokumentenanalyse – exemplarisch an zwei Richtlinien für die eine Gleichstellungsrelevanz festgestellt wurde: GRW und Stadtentwicklung – ergab folgendes Bild:

Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GRW)

Sowohl im Richtlinien text als auch im veröffentlichten Merkblatt zur Förderung fand das Querschnittsziel keine Erwähnung. Eine Besonderheit war die Erwähnung des

Gleichstellungsaspektes „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ im Richtlinienentwurf. Unter Nummer 5.8. (Regelungen zur Anhebung des Basisfördersatzes um bis zu 5 Prozent) unter Punkt f) hieß es: *„Es erfolgen Anstrengungen des Unternehmens zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer (z.B. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Reintegration der Mitarbeitenden nach Erziehungs-/Pflegezeit, Unterstützung von Kinderbetreuung durch Schaffung von Möglichkeiten bzw. Gewährung von Zuschüssen u.ä. mehr) oder die Vorlage bzw. die Verpflichtung zur Erlangung eines Zertifikats z.B. Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung oder Audit „Erwerbs- und Privatleben“ in MV des ISBW Neustrelitz oder gleichwertige Zertifikate.“*

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung (StadtentwFRL)

Die Richtlinie und das Merkblatt enthielten zwar keine Hinweise auf das Querschnittsziel, jedoch die späteren Projektaufrufe. Das mehrstufige Auswahlverfahren sah vor, dass die Kommunen zunächst ein Integriertes Stadtentwicklungskonzept (ISEK) einreichen mussten. Nach Überprüfung durch das zuständige Ministerium wurde eine Vereinbarung mit den Kommunen über die Auswahl von Projekten im Rahmen der ISEK geschlossen. Die Auswahl der Projekte erfolgte danach im Rahmen von Projektaufrufen. Inwieweit für die Erstellung der ISEK bereits Hinweise auf das Querschnittsziel Gleichstellung erfolgten und dort dann Gleichstellungsaspekte tatsächlich Berücksichtigung fanden, konnte aufgrund fehlender Dokumente nicht überprüft werden. Die Ausgestaltung der ISEK ist jedoch für die Umsetzung von Gleichstellung relevant, da hier mittels geeigneter Partizipationsmethoden gewährleistet werden kann, die Bedarfe von Frauen und Männern in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen zu berücksichtigen.

Die Projektaufrufe enthielten Hinweise auf das Querschnittsziel. So hieß es im ersten Projektaufruf 2015 unter Punkt 2: *“Soweit mit einem Projekt die Gleichstellung von Männern und Frauen gefördert wird, ist dies darzustellen.“* Dies wurde im zweiten Projektaufruf noch mit dem Zusatz versehen *„Beachten Sie dazu folgendes Papier Factsheet 03: Umsetzung von Gleichstellung im EFRE“.*

In den im November 2021 geführten Telefoninterviews wurde von den Fachreferaten der Ministerien darauf hingewiesen, dass die Richtlinien auf die spezifischen Ziele des OP ausgerichtet sind und sich auf diese Ziele konzentriert wurde. Bei der GRW-Richtlinie konzentrierte sich das Fachreferat beim Querschnittsziel auf das Themenfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und sah dafür auch ein Bonuskriterium vor. Für die Projektaufrufe in der Stadtentwicklung konnte auf das entwickelte Factsheet verwiesen werden, daher entfielen zusätzliche Angaben in den Aufrufen. Die umsetzenden Stellen wiesen darauf hin, die ohnehin umfangreichen Unterlagen nicht überfrachten zu wollen.

Projektauswahlkriterien

Bei den Projektauswahlkriterien gibt es zwei Wege das Querschnittsziel zu berücksichtigen. Entweder man verankert dies in den allgemeinen Kriterien, die dann für alle Richtlinien gelten oder legt konkrete Gleichstellungsaspekte in spezifischen Kriterien für die einzelnen Fördermaßnahmen fest. Dabei ist auszuschließen, dass Vorhaben mit möglichen negativen Wirkungen für das Querschnittsziel ausgewählt werden, da diese damit gegen rechtliche Vorgaben (EU-Verordnungen und auch das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) verstoßen würden und damit nicht förderfähig wären.

Wie wurde sichergestellt, dass das Querschnittsziel in den Projektauswahlkriterien berücksichtigt wird? Welche Projektauswahlkriterien waren dafür vorgesehen?

Die Kriterien zur Projektauswahl wurden im Begleitausschuss für alle Maßnahmen des Programms diskutiert und beschlossen. Vorhaben, die die Querschnittsziele nicht berücksichtigen, waren von einer Förderung ausgeschlossen. Die Einhaltung der rechtlichen Regelungen zur Gleichstellung wurde durch die umsetzenden Stellen in der EFRE-Prüfcheckliste dokumentiert. Hierzu gehörten auch die nationalen Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Nach Überprüfung der Dokumente den Projektauswahlkriterien enthielten diese für die einzelnen Prioritätsachsen unter dem Punkt „Auswahlkriterien in Bezug auf die Querschnittsziele“ den Punkt: „Beitrag zu den Querschnittszielen: Nachhaltige Entwicklung / Chancengleichheit und Nicht-diskriminierung / Gleichstellung von Frauen und Männern. Es gab jedoch fast keine Untersetzung bzw. Präzisierung für die einzelnen Fördermaßnahmen. Lediglich die Kriterien in der Stadtentwicklung hatten einen Bezug zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, der wie folgt bewertet wurde:

Auswahlkriterien	Punkte
Kindertageseinrichtungen	
A. Beitrag des Vorhabens zur Schaffung neuer Plätze, insbesondere von Hortplätzen, und zur Erhaltung von bestehenden Plätzen in Kindertageseinrichtungen	0-10
B. Beitrag des Vorhabens zur Verbesserung des Angebotes an Randzeitenförderung	0-10
C. Beitrag des Vorhabens zur Kooperation von Kindertageseinrichtungen mit Tagespflegepersonen	0-10

Aus den im November 2021 durchgeführten Telefoninterviews lässt sich ableiten, wie der Beitrag zum Querschnittsziel eingeschätzt wurde. Ein Teil der Befragten gab an, dass es keinen Wettbewerb zwischen den Projekten gab, da ausreichend Mittel zur Verfügung standen. Es wurde auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mittels Checklisten (mit Ankreuzsystem, keine Kriterien) geachtet. Bei einer Fördermittelkonkurrenz scheint die Sachlage eine andere. So kamen bei der Stadtentwicklung nur Projekte in die Auswahl, die eine hohe Punktzahl erreichten. Hier gab es ein Kriterium zum Querschnittsziel. Zur Einschätzung konnten die Mitarbeitenden der umsetzenden Stellen auf Bewertungshilfen zurückgreifen, auch die Factsheets und Checklisten des Begleitprojektes wurden hierfür genutzt. Eine Dokumentation der Bewertung fand statt und wurde bei Abschluss des Projektes überprüft.

Bonus für Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Eine Bonusregelung ist ein wichtiges Instrument zur Sensibilisierung und Förderung von Gleichstellung. Wie bereits oben erwähnt, enthielt die GRW-Richtlinie den Bonus für Anstrengungen des Unternehmens zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Es ergibt sich folgende Fragestellung:

Welche Anforderungen bzw. Kriterien gab es an das Vereinbarkeitskonzept? In welchem Umfang wurde dies von den Antragstellenden genutzt? Wie wird die Sinnhaftigkeit des Bonus seitens der umsetzenden Stellen eingeschätzt?

Nach Aussagen in den Telefoninterviews war für die Bewertung des Vereinbarkeitskonzeptes die umsetzende Stelle zuständig. Es wurde ein Anforderungsschreiben und ein Bewertungskatalog hierzu erarbeitet. Die Antragstellenden mussten formlos ihr Vereinbarkeitskonzept darlegen. Die Qualität der Konzepte war sehr unterschiedlich. Nach Einschätzung der Bearbeiter/innen haben insbesondere kleine Unternehmen keine oder kaum Ressourcen für diesen zusätzlichen Aufwand.

Von den 200 Bewilligungen haben in etwa ein Viertel der Antragstellenden (also ca. 50) ein Vereinbarkeitskonzept eingereicht und den Bonus erhalten.

Die Sinnhaftigkeit des Bonus wurde grundsätzlich positiv eingeschätzt. Er gäbe nicht nur einen Anreiz, den Bonus zu nutzen, sondern würde den Unternehmen auch einen Denkanstoß geben, sich bezüglich Vereinbarkeitsmaßnahmen in ihrem Unternehmen zu verbessern. Es erfolgte auch hier der Hinweis seitens der Interviewten, keine weiteren bürokratischen Hürden aufzubauen. Das Bonus-Kriterium müsse gut kommuniziert und erklärt werden, damit Zuwendungsempfänger dies nutzen und gleichzeitig um eine größere Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit in Unternehmen zu erreichen.

Antragsunterlagen

In den Antragsunterlagen haben die Antragstellenden die Möglichkeit, ihr Vorhaben angemessen zu beschreiben. Um mögliche Beiträge zum Querschnittsziel ermitteln zu können, muss dabei die Möglichkeit bestehen, positive Beiträge des Unternehmens bzw. Vorhabens hinsichtlich des Querschnittsziels darzulegen, sei dies nun direkt im Antragsformular oder in einem Begleitbogen. Dazu ist es notwendig, entsprechende Felder vorzusehen.

Wie wurde in den Antragsunterlagen den Zuwendungsempfängern ermöglicht, positive Beiträge zum Querschnittsziel darzustellen und wie haben die umsetzenden Stellen dies überprüft?

Die Dokumentenanalyse – hier exemplarisch an zwei Richtlinien, für die eine Gleichstellungsrelevanz festgestellt wurde: GRW und Stadtentwicklung – ergab folgendes Bild:

Das Antragsformular der *GRW-Richtlinie* umfasste 20 Seiten, ohne einen Hinweis auf die Querschnittsziele. Erforderlich waren Angaben zu den zusätzlichen und gesicherten Arbeitsplätzen – Angaben jeweils nach Geschlecht. Dies lässt jedoch keine Rückschlüsse über positive Beiträge zum Querschnittsziel zu. Im Punkt 7.7. des Begleitbogens „Ergänzende Angaben“ (12 Seiten) wurde auf die mögliche Anhebung des Basisfördersatzes wie folgt hingewiesen: „*Besondere Anstrengungen auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Beruf und Familie*“. Bei der Angabe „JA“ musste ein entsprechender Nachweis beigefügt werden.

Die *Stadtentwicklungsrichtlinie* wies in den Projektaufufen auf das Querschnittsziel hin. Wenn ein Beitrag im Projektvorhaben zur Gleichstellung geleistet wurde, sollten Antragstellende dies darstellen. Ein entsprechender Raum hierfür fand sich jedoch nicht, weder im 12-seitigen Antragsformular noch im Datenblatt Indikatoren.

Für alle Richtlinien galt: Mit Unterzeichnung des Antrages nimmt der Antragstellende folgenden Textbaustein zur Kenntnis: „*Dem Antragsteller ist bekannt, dass sich an den beantragten Finanzierungshilfen der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) beteiligt und dass die Verordnung (EU) 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 (Abl. EU Nr. L 347, S. 320 ff vom 20. Dezember 2013) in Verbindung mit der VO (EU) 1301/20132 des*

Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 (ABl. EU Nr. L 347, S. 289 ff vom 20. Dezember 2013) in Verbindung mit den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen Anwendung findet.“ Darüber hinaus wurde in einigen Förderinstrumenten noch der folgende Textbaustein verwendet: „Der Antragsteller erklärt, dass die Zuwendung zweckgebunden entsprechend den im Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und den ergänzend dazu erlassenen Vorschriften festgeschriebenen Einsatzzwecken verwendet wird. Dem Antragsteller ist bekannt, dass bei Nichteinhaltung der geltenden Regelungen oder bei Weitergabe der Zuwendung an Dritte eine Zweckentfremdung der Zuwendungsmittel vorliegt und hierauf eine ganze oder teilweise Rückzahlungsforderung der Mittel folgen kann.“

Im Downloadbereich Grundsatzdokumente auf den Webseiten des LFI und TBI standen den Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfängern alle veröffentlichten Factsheets zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung. In den Telefoninterviews wurden die Factsheets als ausreichend bezeichnet. Man wolle die ohnehin umfangreichen Antragsunterlagen nicht überfrachten.

B 3 BEWERTUNG

B 3.1 Die Indikatorik

Mit den Indikatoren wird der Beitrag des geförderten Vorhabens (und/oder des Zuwendungsempfängers) zu den Programmzielen und zu den Querschnittszielen überprüft. Für das Querschnittziel Gleichstellung bedeutet dies, zu ermitteln, ob nennenswerte Beiträge zu Gleichstellungszielen erreicht werden können. Voraussetzung hierfür sind Indikatoren, die ermöglichen, Ziele (z.B. die Verbesserung der Vereinbarkeit oder die Vermeidung von Geschlechterstereotypen) zu messen.

Welche Indikatoren wurden angelegt? Wurden darüber hinaus Verfahren zur Ermittlung möglicher positiver Beiträge zum Querschnittsziel vorgesehen?

Im Rahmen des begleitenden Monitorings wurden folgende Indikatoren geschlechterspezifisch festgelegt:

Zahl der Beschäftigten bei Beantragung und Abschluss nach Geschlecht (auch Teilzeit, befristet, tarifgleiche Entlohnung) und Anzahl der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und Sicherung Arbeitsplätze nach Abschluss nach Geschlecht

Dies ermöglichte die Abbildung der Anteile der Arbeitsplätze (weiblich/männlich), hatte jedoch kaum Aussagekraft, inwieweit Gleichstellungsziele (die vorab hätten festgelegt werden müssen) erreicht wurden.

Bonuskriterium Vereinbarkeit Erwerbs-/Privatleben (betr. GRW-Richtlinie)

Der Indikator gab Aufschluss darüber, wie viele und welche Unternehmen einen Bonus innerhalb der GRW-Richtlinie erhalten haben. Abgebildet wurde damit nicht, wie viele der insgesamt geförderten Unternehmen prozentual Anstrengungen zur Vereinbarkeit unternehmen.

Anzahl der geförderten Krippen-/Kita-/Hortplätzen, Kita mit bedarfsgerecht-flexiblen Öffnungszeiten (betr. Stadtentwicklung)

Der Indikator verwies auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen von Erwerbs- und Versorgungsarbeit durch die Erweiterung der Handlungsoptionen für Familien, insbesondere Frauen (Überrepräsentanz bei Versorgungsarbeiten).

Projekt mit potenziell positiver Wirkung für Gleichstellung oder Chancengleichheit (I-Gleich)

Dieser Indikator warf gleich zwei Probleme auf. Zum einen war es für die umsetzenden Stellen aufgrund fehlender Abfragen in den Antragsunterlagen schwierig, eine Einschätzung zu diesem Indikator vorzunehmen. Zum anderen wurden zwei Querschnittsziele – Gleichstellung und Chancengleichheit/ Nichtdiskriminierung – zusammengefasst. So zeigte sich in der Praxis, dass beispielsweise in der Stadtentwicklung der Indikator erfüllt wurde, wenn Baumaßnahmen mit besonderer Barrierefreiheit umgesetzt wurden. Durch das Wörtchen *oder* gab es keine Möglichkeit der eindeutigen Zuordnung zum Querschnittsziel Gleichstellung.

In den im November 2021 geführten Telefoninterviews mit den umsetzenden Stellen wurde vor allem der Indikator I-Gleich diskutiert. Die Einschätzung bzw. Bewertung dieses Indikators durch die umsetzenden Stellen oder gar den Zuwendungsempfänger wurde als schwierig eingestuft (Aussagen: „Begrifflichkeiten müssen auseinandergelassen werden“, „zwei Querschnittsziele werden vermischt“, „Frage muss eindeutiger formuliert werden“). Die Aussagefähigkeit des Indikators bezweifelten fast alle Interviewpartner/innen. Vorgeschlagen wurde, einen Indikator für Gleichstellung zu installieren, der sich auf das Unternehmen oder die Institution bezieht und nicht auf das Vorhaben selbst.

Auswertung von Fragebögen

Um positive Beiträge (so konkret wie möglich) zu den drei Querschnittszielen zu erfassen, wurde ab 2019 den Zuwendungsempfängern ein Fragebogen zu den Querschnittszielen für abgeschlossene Vorhaben gesendet. Der Fragebogen zu den Querschnittszielen enthielt ca. 10 konkrete Aspekte je Querschnittsziel. Folgende Aspekte wurden für das Querschnittsziel benannt:

QUERSCHNITTSTZIEL GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bzw. Erwerbs- und Versorgungsarbeit
Förderung von Frauen oder Männern in geschlechtsuntypischen Berufen
Unternehmenskultur/Personalentwicklung: Gleichstellungsförderung ist integriert in Leitlinien, Aktionsplänen
Benennung Gleichstellungsbeauftragte/r
Förderung einer ausgewogenen Besetzung von Leitungsfunktionen mit Frauen und Männern
Reintegration der Mitarbeitenden nach Erziehungs- oder Pflegezeit
ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an betrieblicher Weiterbildung
Zertifizierung Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung oder „Erwerbs- und Privatleben“ des ISBW
Gestaltung öffentlicher Einrichtungen u. Plätze mit Beteiligungsverfahren und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse der Nutzenden
Andere Maßnahmen:....

Der Fragebogen wurde nur in den Förderbereichen an die Zuwendungsempfänger versandt, die eine Relevanz für die Querschnittsziele hatten. Dies waren die folgenden Förderschwerpunkte in den Prioritätsachsen (PA) 1-4:

PA 1: Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation (TZ I)	1.2.1.1 Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation in Unternehmen und 1.2.2.1 – 1.2.2.2 Förderung der Zusammenarbeit von Wirtschaft und Wissenschaft, v.a. durch wirtschaftsnahe Verbundvorhaben
PA 2: Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU (TZ III)	2.1.1.1 Förderung von Investitionen in KMU durch Zuschüsse 2.1.2.1 Förderung von Schwerpunktbereichen der wirtschaftsnahen inklusive touristischen Infrastruktur auf Basis GRW
PA 3: Förderung der Verringerung von CO2-Emissionen (TZ IV)	3.2.1.1 Förderung von Klimaschutzprojekten in öffentlichen Infrastrukturen 3.1.1.1 Förderung von Klimaschutzprojekten in Unternehmen 3.3.1.3 ÖPNV Förderung des ÖPNV
PA 4: Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung (TZ VI und IX)	Verbesserung der dauerhaften Nutzung des Kulturerbes in den Ober- und Mittelzentren des Landes, Verbesserung der städtischen Umweltqualität in den Ober- und Mittelzentren des Landes, Verbesserung der Möglichkeiten zur Integration in Bildung, Arbeit und Gesellschaft in den Ober- und Mittelzentren des Landes

Mit Stand 30.06.2021 waren 401 Fragebögen eingegangen, davon hatten 22 Zuwendungsempfänger (ZWE) keine Maßnahmen im Bereich der Querschnittsziele angegeben.

Angaben zu den Querschnittszielen

	Anzahl	Prozent
Gesamt	401	
Nachhaltigkeit	333	83,0
Gleichstellung der Geschlechter	137	34,2
Chancengleichheit u. Nichtdiskriminierung	157	39,2

Das Begleitprojekt hat die Fragebögen hinsichtlich der beiden Querschnittsziele Gleichstellung und Chancengleichheit untersucht. Hier werden zusammengefasst die Ergebnisse für das Querschnittsziel Gleichstellung wiedergegeben:

Mehr als ein Drittel der Zuwendungsempfänger gaben an, bei der Umsetzung ihrer Vorhaben bzw. in ihren Unternehmen und Institutionen Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen. Nach Förderbereichen betrachtet ergab sich ein differenzierteres Bild:

Angaben zu Gleichstellung (GS) in Prozent nach Förderbereichen

	Förderung	Anzahl Fragebögen	GS in %
PA 1	Forschung, Entwicklung und Innovation in Unternehmen / Zusammenarbeit von Wirtschaft und Wissenschaft, v.a. durch wirtschaftsnahe Verbundvorhaben	23	74
PA 2	Investitionen in KMU durch Zuschüsse	77	61
	Schwerpunktbereiche der wirtschaftsnahen inklusive touristischen Infrastruktur auf Basis GRW	20	40
PA 3	Klimaschutzprojekte in öffentlichen Infrastrukturen	177	14
	Klimaschutzprojekten in Unternehmen	59	45
	ÖPNV	29	14
PA 4	Integrierte nachhaltige Stadtentwicklung	14	43

Die in den Fragebögen angegebenen zehn Gleichstellungsaspekte wurden in ihrer Häufigkeit sehr unterschiedlich angegeben. Da Investitionsvorhaben in Unternehmen/Institutionen sich von Infrastrukturmaßnahmen unterscheiden, sind die am meisten genannten Aspekte in der folgenden Tabelle getrennt wiedergegeben:

Investitionsvorhaben Unternehmen/ Institutionen	Investitionsvorhaben Infrastruktur
<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bzw. Erwerbs- und Versorgungsarbeit - Reintegration der Mitarbeitenden nach Erziehungs- oder Pflegezeit - ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an betrieblicher Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestaltung öffentlicher Einrichtungen u. Plätze mit Beteiligungsverfahren und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse der Nutzenden (Anmerkung: korrespondiert mit Nichtdiskriminierungs-Aspekt bei Partizipation)

Mit hoher Wahrscheinlichkeit lassen sich Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen und Institutionen einfacher installieren, da diese auf Beschäftigte ausgerichtet sind. Dies ist bei Infrastrukturmaßnahmen eher schwieriger, hier spielt neben der Verbesserung der Barrierefreiheit die Beteiligung der Nutzergruppen eine größere Rolle. Das zeigte sich in den Fragebögen: die Angaben im Bereich des Querschnittsziels Nichtdiskriminierung überwogen bei Infrastrukturmaßnahmen.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben nimmt einen hohen Stellenwert in Unternehmen und Institutionen ein, dies belegte auch die Auswertung der Fragebögen. Inwieweit der Bonus für Vereinbarkeit in der GRW-Richtlinie eine Wirkung entfaltetete bzw. die Unternehmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit anregte, lässt sich anhand der Daten nicht feststellen. Auch in anderen Förderbereichen wurde die Vereinbarkeit oft als Gleichstellungsmaßnahme benannt.

Auffällig war, dass die Zertifizierung im Rahmen eines Vereinbarkeits-Audits – obwohl dies in der GRW-Richtlinie ein Bonuskriterium ist – keine Rolle spielte.

B 3.2 Die Evaluation

Das Operationelle Programm gab vor, dass das Querschnittsziel bei der Bewertung in angemessener Form zu berücksichtigen ist. Im Bewertungsplan (Seite 8) hieß es dazu: *„In allen Studien wird eine Bewertung des Beitrags der Förderung zu den Querschnittszielen Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie nachhaltige Entwicklung und Schutz der Umwelt vorgenommen“.*

Wie wurden Gleichstellungsinteressenvertretungen bei Fragestellungen zum Querschnittsziel eingebunden und inwieweit wurde das Querschnittsziel bei den Bewertungsstudien (Evaluationen) berücksichtigt?

Das OP sah eine Beteiligung der Partner/innen bei der Bewertung des Programms vor. Dazu hieß es im OP auf Seite 158: *„So sind der Evaluationsplan und etwaige Änderungen vom Begleitausschuss zu prüfen und zu genehmigen. Dabei wird den Partnern die Gelegenheit gegeben, Empfehlungen zur Durchführung von Evaluationen oder zu evaluierenden Themenfeldern zu geben. Die Evaluationsergebnisse werden den Partnern im Begleitausschuss oder darüberhinausgehenden Sitzungen vorgestellt und partnerschaftlich diskutiert, so dass die Mitglieder des Begleitausschusses die Möglichkeit haben, die Fortschritte bei der Umsetzung des Evaluierungsplans sowie den nachfolgenden Umgang mit den bei der Evaluierung gemachten Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu prüfen“.*

Nach Aussagen der Gleichstellungsvertretung (Landesfrauenrat) wurden im Begleitausschuss der Evaluationsplan und die Entwürfe für das Design der Bewertungsstudien diskutiert und mit den anschließend eingearbeiteten Veränderungen genehmigt. In der Lenkungsgruppe wurden die Fragebögen mit den Evaluator/innen abgestimmt. Ergänzungen vom Landesfrauenrat zum Querschnittsziel wurden aufgenommen.

Die von den Evaluator/innen versandten Fragebögen für die Schlussberichte an die Zuwendungsempfänger enthielten Fragen zum Querschnittsziel. So wurde allgemein abgefragt, ob das geförderte Vorhaben einen Beitrag zum Querschnittsziel leisten kann (mittels Ankreuzen), aber auch spezifische Fragestellungen zum Querschnittsziel waren enthalten, z.B.

- *„Sind bei der Konzeption des bzw. der geförderten Investitionsvorhaben neben dem eigentlichen Projektziel weitere ökologische oder soziale Kriterien berücksichtigt worden?“* In der Auswahl (Mehrfachnennungen) wird Gleichstellung von Frauen und Männern als ein Kriterium benannt.
- *„In welchen der folgenden Bereiche sehen Sie Wirkungen der EFRE-Förderung zur nachhaltigen Stadtentwicklung in Ihrer Stadt und wie hoch schätzen Sie die Wirkung jeweils ein?“* Zur Auswahl steht hier u.a. *„Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Personen mit Kinderbetreuungspflichten bzw. Fürsorgeaufgaben“* und *„Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern bezogen auf bestehende Angebote in den Bereichen Bildung, Arbeit und Gesellschaft“.*

Die Evaluationsergebnisse der Zwischenberichte wurden ebenfalls dem BGA vorgelegt und diskutiert. Die Endberichte lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes noch nicht vor. Da die Studien ebenfalls veröffentlicht werden, sind die Ergebnisse dort nachzulesen.

C FAZIT

C 1 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Zusammenfassend wird abschließend dargestellt, wie das Querschnittsziel berücksichtigt wurde und welche Möglichkeiten bestehen, den Prozess zu optimieren bzw. Gleichstellung praktikabel in den Mainstream zu bringen.

Operationelles Programm

- ➔ Bei der Programmerarbeitung fand das Querschnittsziel durch den Einbezug der geschlechterdifferenzierten Daten und des genderspezifischen Sachverständes in Form der Beteiligung des Landesfrauenrates Berücksichtigung.
- ➔ Mit der Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming wurde sich im Operationellen Programm dazu bekannt, Gleichstellung in allen Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsschritten zu berücksichtigen. Dies war und ist eine Grundvoraussetzung für die durchgängige Berücksichtigung des Querschnittsziels und damit eine wichtige Festlegung im OP.
- ➔ Das Einbringen von genderspezifischem Sachverstand bei der Erstellung der Richtlinien und Fördergrundsätze wurde durch den Landesfrauenrat als Mitglied des Begleitausschusses sichergestellt.

Unterstützungsangebote zur Umsetzung von Gleichstellung

- ➔ Eine Gleichstellungsrelevanzprüfung der geplanten Fördermaßnahmen sollte frühzeitig erfolgen, damit die Ergebnisse in die Programmierung der Richtlinien eingespeist werden können. Die Prüfung – so aufwendig sie am Anfang erscheinen mag – vermindert den späteren Verwaltungsaufwand. So muss nicht jedes einzelne Vorhaben auf seinen Beitrag zum Querschnittsziel überprüft werden. In Förderschwerpunkten mit Gleichstellungsrelevanz sollten frühzeitig mögliche positive Beiträge zur Gleichstellung ermittelt werden. In den einzelnen Richtlinien könnten auch spezifische Förderschwerpunkte benannt werden (z.B. Schaffung gleichstellungsrelevanter Dienstleistungs- und Infrastrukturangebote; Förderung von Start-ups sowie innovativen Unternehmen, die von Frauen gefördert werden; Vermeidung von Geschlechterstereotypen bei der Entwicklung (digitaler) Produkte und Dienstleistungen), die Gleichstellung befördern.
- ➔ Interpretationshilfen, wie Handreichungen und Checklisten, sollten den umsetzenden Stellen zu Beginn der Förderperiode zur Verfügung gestellt werden. Dabei sollten Gleichstellungsaspekte so konkret wie möglich benannt werden und mit guten Beispielen hinterlegt sein. Sie regen nicht nur zur stärkeren Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Gleichstellung bei den Akteur/innen an, sondern erleichtern die Beratung der Antragstellenden und die Bewertung der Anträge.

- Sinnvoll scheint ein frühzeitiger Einbezug von Gleichstellungskompetenz bei der Erstellung der Richtlinien und Fördergrundsätze.
- Eine Steuerungsgruppe, die von der Fondsverwaltung geleitet wird und die Umsetzung des Querschnittsziels (oder aller 3 Querschnittsziele) begleitet, kann gewährleisten, dass die Fachreferate kontinuierlich einbezogen werden und Gleichstellungsexpertise besser genutzt wird.
- Zu prüfen ist, ob eine Wissensvermittlung der umsetzenden Stellen via Fortbildungen oder Coachings erfolgen sollte.
- Die Online-Darstellung guter Beispiele eignet sich insbesondere für die Anregung (Nachahmungseffekt) und Sensibilisierung von Zuwendungsempfängern.

Erarbeitung von Richtlinien, Projektauswahlkriterien und Antragsunterlagen

- Es zeigte sich bei der Dokumentenanalyse der Richtlinien, Projektauswahlkriterien und Antragsunterlagen, dass das Querschnittsziel nicht konsequent durchgängig angemessene Berücksichtigung fand.
- Wenngleich sich bei den Richtlinien und Fördergrundsätzen auf die spezifischen Ziele fokussiert wird, sollte dennoch auf alle Querschnittsziele (oder neu: bereichsübergreifende Grundsätze) verwiesen werden, sei es in den Richtlinien und/oder Merkblättern. Diese Angaben bzw. Hinweise sollten sich wie ein roter Faden durch alle relevanten Dokumente ziehen, da so deren Relevanz in jedem Prozessschritt deutlich wird.
- Die Ermittlung eines positiven Beitrages zum Querschnittsziel als Auswahlkriterium scheint obsolet, wenn keine Fördermittelkonkurrenz vorliegt. Es erfolgt lediglich der Ausschluss negativer Auswirkungen auf das Querschnittsziel bzw. die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Dies sollte in den Projektauswahlkriterien klar kommuniziert werden.
- Bei Fördermittelkonkurrenz sollte das Querschnittsziel als Auswahlkriterium (falls der Förderbereich als gleichstellungsrelevant identifiziert wurde) hinterlegt werden, jedoch nicht ohne Untersetzung, d.h. entsprechende Bewertungskriterien.
- In den Antragsunterlagen sollte für die Antragstellenden eine Möglichkeit bestehen, positive Beiträge zum Querschnittsziel vermerken zu können. Eine Erleichterung für Antragstellende wäre, konkrete Gleichstellungsaspekte mittels Auswahlsystem durch Ankreuzen kenntlich zu machen. Sei dies nun direkt im Antrag oder in einem Begleitbogen.
- Ohne Angaben zum Querschnittsziel in den Antragsunterlagen können die Bearbeitenden in den umsetzenden Stellen positive Beiträge zum Querschnittsziel in den einzelnen Richtlinien nicht einschätzen bzw. bewerten.
- Die Abfrage von Informationen zum Querschnittsziel Gleichstellung dienen auch dazu, die Sensibilisierung für das Thema bei den Antragstellenden zu erhöhen.

Bonuskriterien

- Ein etwaiger Bonus für Vereinbarkeitskonzepte sollte eindeutig kommuniziert werden. Es muss dabei klargestellt werden, dass sich der Bonus nicht nur auf das Fördervorhaben sondern auf das gesamte Unternehmen bzw. die Institution bezieht.
- Um die Qualität der Vereinbarkeitskonzepte bei der Einreichung von Anträgen zu verbessern und den Antragstellenden Hilfestellung zu geben, sollte geprüft werden, ob eine Ausfüllhilfe mit einer Abfrage von Vereinbarkeits-Aspekten (siehe Handreichung und Checklisten des

Begleitprojektes) zur Verfügung gestellt wird. Auch den umsetzenden Stellen würde die Bewertung damit leichter gemacht.

- Es sollte überprüft werden, ob weitere Bonuskriterien für das Querschnittsziel in der neuen Förderperiode möglich sind bzw. der Bonus Vereinbarkeit auf weitere geeignete Richtlinien ausgedehnt wird, gerade dann, wenn es keine Fördermittelkonkurrenz gibt.

Monitoring und Evaluation

- Die vorliegenden Indikatoren im Monitoringsystem waren nicht geeignet, um Beiträge für das Querschnittsziel zu messen. So ist eine Erhebung der Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht für allgemeine Betrachtungen und die Abbildung der Situation zwar interessant, für das Querschnittsziel aber wirkungslos, wenn diese nicht mit einem Gleichstellungsziel untersetzt sind. Ein Beispiel: Welche Konsequenz hat es, wenn die Gesamtheit der Fördervorhaben der FuE-Richtlinie einen geringeren Frauenanteil bei dem wissenschaftlichen Personal aufweist als in der regulären Forschungslandschaft?
- Die Einführung eines Indikators zur Kennzeichnung von Projekten mit potenziell positiver Wirkung (I-Gleich) ist nur dann sinnvoll, wenn dieser eindeutig ist und mit Kriterien unterlegt wird. Auch ist vorab zu klären, ob das Unternehmen/die Institution den Beitrag leistet und/oder das Fördervorhaben.
- Die Erfassung der positiven Beiträge zum Querschnittsziels nach Projektende und dessen Auswertung zeigte auf, dass etwa ein Drittel der Zuwendungsempfänger Beiträge zum Querschnittsziel angeben.

C 2 AUSBLICK

Eine Gleichstellungsrelevanzprüfung der Prioritätenschwerpunkte für die neue Förderperiode liegt der Fondsverwaltung bereits vor. Diese kann von den Fachreferaten für die Programmierung der Richtlinien genutzt werden. Auch wurden bereits Arbeitshilfen für die Fachreferate erstellt und diesen durch die Fondsverwaltung zur Verfügung gestellt. Die Arbeitshilfen unterstützen die Fachreferate, beide Grundsätze - Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung - in den Richtlinien bzw. Fördergrundsätzen zu verankern. Sie benennen relevante Handlungsfelder und geben praktische Hinweise zur Implementierung der Grundsätze in Projektauswahlkriterien, Antragsformularen und Monitoring. Darin werden spezifische gleichstellungsrelevante Förderschwerpunkte und Bonuskriterien vorgeschlagen.

Der EFRE erzeugt aufgrund seiner inhaltlichen Ausrichtung der Förderung von Investitionen in Unternehmen und Institutionen sowie Infrastrukturen vorwiegend indirekte Effekte für das Querschnittsziel Gleichstellung. Es sind geförderte Unternehmen bzw. Institutionen, die einen positiven Beitrag zur Gleichstellung leisten, wenn sie z.B. Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtersegregation oder der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für die Mitarbeitenden durchführen. So wird bei einer Erweiterung der Produktionshalle nicht die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben verbessert, sondern das Unternehmen hält für alle Mitarbeitenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit vor. Soll der EFRE zur weiteren Verbesserung von Gleichstellung beitragen, muss er insgesamt darauf hinwirken, die Unternehmen

und Institutionen für die Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren und ggf. mit einem Bonussystem die Zuwendungsempfänger unterstützen, die sich für Gleichstellung engagieren (siehe Bonus für Vereinbarkeitskonzepte in der GRW-Richtlinie). Sicherlich ist auch genauer als in der Vergangenheit zu prüfen, inwieweit direkte Effekte für Gleichstellung durch den EFRE erzeugt werden können. Die betrifft z.B. die Förderung von Branchen mit hohem weiblichen Beschäftigungsanteil, die Unterstützung von Netzwerken für Gründerinnen, den Ausbau gleichstellungsrelevanter Infrastruktur und Dienstleistungen.

Das erworbene Know-how und die erarbeiteten Materialien gilt es für die Förderperiode 2021-2027 zu nutzen. Materialien können an die neuen Gegebenheiten bzw. Förderschwerpunkte angepasst und wenn nötig ergänzt werden. Ebenso kann eine differenziertere Gleichstellungsrelevanzprüfung für einzelne Richtlinien erfolgen, die bereits in der Prüfung der Prioritätenachsen des EFRE-Programm als gleichstellungsrelevant identifiziert wurden.