

Beispiel Guter Praxis: ESF+ Hessen

Leitfaden zur Umsetzung der Bereichsübergreifenden Grundsätze und spezifische Arbeitshilfen für Projektträger und Vorhaben

Die Verwaltungsbehörde des ESF+ in Hessen hat einen Leitfaden zur Umsetzung der Bereichsübergreifenden Grundsätze sowie drei flankierende Arbeitshilfen zu jedem Querschnittsthema für Projektträger entwickelt.

Steckbrief

Institution	Verwaltungsbehörde des ESF+ in Hessen (Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales)
Programm	Es handelt sich um einen programmübergreifenden Handlungsansatz
Förderperiode	2021 – 2027
Querschnittsthema	Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und Ökologische Nachhaltigkeit
Förderschwerpunkt	Übergreifend
Quellen/Dokumente	Leitfaden und Arbeitshilfen (unter Bereichsübergreifende Grundsätze)
Kontakt	Verwaltungsbehörde Europäischer Sozialfonds+ Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Um welche Herausforderung geht es?

Die Implementierung der Bereichsübergreifenden Grundsätze in den Kohäsionsfonds aller EU-Mitgliedsstaaten ist Aufgabe der nationalen und regionalen Verwaltungsbehörden und der im Mehrebenensystem der EU-Strukturpolitik involvierten Institutionen (zwischengeschaltete und umsetzende Stellen und Projekte oder Vorhaben). Diese Aufgabe, die zahlreiche Mechanismen und Aktivitäten beinhaltet, und auch verantwortlich handelnde Personen benötigt, wird sehr unterschiedlich wahrgenommen und ausgeführt.

Im Rahmen der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds ist es eine zentrale Aufgabe seitens der Fonds-Verwaltung, den ESF-Akteur*innen fundiertes, aktuelles Informationsmaterial zu den Querschnittsthemen zur Verfügung zu stellen. Wichtige Merkmale dieser Materialien sind,

- **Rechtssicherheit** durch die Ableitung zentraler rechtlicher Grundlagen herzustellen,
- eine plausible **Methodik** durch das Aufzeigen der Kohärenz in der Implementierung zu vermitteln sowie
- **Praktikabilität** anhand konkreter Beispiele der Umsetzung aufzuzeigen.

Dieser Aufgabe ist die Verwaltungsbehörde des ESF+ in Hessen nachgekommen und hat im Herbst 2023 den „Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen: Gleichstellung von Frauen und Männern, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit“ sowie die dazugehörigen Arbeitshilfen zu den drei Grundsätzen auf der Website des ESF+ Hessen veröffentlicht.

Was wird gemacht?

Durch die ESF+ Verwaltungsbehörde wurden vier Arbeitspapiere erstellt: Ein übergeordneter Leitfaden, der allgemeine rechtliche und konzeptionelle Fragen (z.B. die Intersektionalität) enthält, sowie drei darauf aufbauende Arbeitshilfen

- zur Gleichstellung von Frauen und Männern
- zur Chancengleichheit / Antidiskriminierung
- zur Ökologischen Nachhaltigkeit

Im **Leitfaden** und in den **Arbeitshilfen** werden die übergeordneten Bezüge zu den rechtlichen Vorgaben (Verordnungen der EU), zu nationalen Strategien, institutionellen Mechanismen, Methoden der Implementierung und konkrete Beispiele aus der Praxis der Trägerebene dargestellt. Weiterführende Links auf regionale und bundesweite Institutionen aus Forschung und Praxis runden die Materialien ab.

In den drei **Arbeitshilfen** erfolgen, abgeleitet aus den übergeordneten Bezügen, fachliche Konkretisierungen und beispielhafte Darlegungen zu den einzelnen Schritten der Problemanalyse, der Zielformulierung, der Umsetzung, der Begleitung inklusive steuerungsrelevanter Fragen und der Anregungen zur Entwicklung von Messgrößen zur Überprüfung der Zielerreichung.

Warum ist das gute Praxis?

Die Ausführungen in allen vier Arbeitspapieren zeugen von hoher Bedeutung und starkem Engagement bezüglich der Bereichsübergreifenden Grundsätze. Sie werden in den verschiedenen Phasen der Projektplanung und -umsetzung systematisch und kohärent veranschaulicht. Die Ableitung aus dem übergeordneten Regelwerk schafft die Grundlagen, und der fachliche Kontext wird programmspezifisch aufgefächert.

Die **Intersektionalität** – also die Verschränkung von Merkmalen der Benachteiligung – wird als besondere Herausforderung thematisiert: Eine intersektionale Perspektive beispielsweise bestehend aus den sechs Diskriminierungsmerkmalen des Antidiskriminierungsgesetzes in Kombination mit weiteren Rahmenbedingungen (Wohnlage, Einkommen, Familienstand) wird anschaulich als wirksames Instrument zur Zielgruppenerreichung vorgestellt: *„Der Gedanke der Verschränkung von benachteiligenden Merkmalen macht eine Analyse zwar komplexer, aber eben auch ‚besser‘ im Sinne von realistischer – um dann geeignete Maßnahmen in der Förderung der Gleichstellung entwickeln zu können.“* (Leitfaden, S.7).

Den Leser*innen werden ferner zahlreiche **systematische Hinweise** gegeben: Hierzu zählt auch die Unterscheidung zwischen den Maßnahmen, die die Trägerinstitution mit der „Gleichstellungs-, der Antidiskriminierungs- und der Umweltbrille“ zur Organisations- oder Personalentwicklung durchführen kann, und den Beiträgen, die Gegenstand des Projektes (der Vorhaben) sind. Letztere sind häufig auf die Teilnehmenden ausgerichtet. In diesem Zusammenhang werden Sensibilisierung oder Trainings zu Diversity, Antirassismus und Geschlechtergleichstellung, aber auch konkrete Aktivitäten zur Barrierefreiheit (mit Links zu Selbstlernkursen) genannt. Auch für die Ökologische Nachhaltigkeit werden konkrete Handlungsempfehlungen in Form des Konzeptes „Green Office“ (Green IT, Green Building, Green Behaviour) formuliert.

Besondere Bedeutung hat in allen vier Arbeitspapieren die gelungene Kombination von

- konkreten Anregungen für die Umsetzung,
- der Verdeutlichung der Steuerung und Erfolgsmessung während und nach der Umsetzung sowie
- der auf Dialog mit der ESF-Verwaltungsbehörde ausgerichteten Kommunikation (Ideen-Austausch).

Auch auf mögliche Stolpersteine wird hingewiesen: Eine Gleichbehandlung führt keinesfalls zu mehr Gleichstellung oder Gerechtigkeit, wenn zuvor diagnostizierte Geschlechterdiskrepanzen oder andere Ungleichheiten nicht kompensiert werden.

Was ist für einen Transfer zu beachten?

Alle vier Arbeitsmaterialien sind grundsätzlich für andere Kontexte gut übertragbar. Zu beachten ist dabei allerdings, dass unterschieden werden muss zwischen

- der Umsetzungsebene innerhalb der Projekte (Vorhaben / Maßnahmen) sowie
- der Steuerungsebene innerhalb der ESF Plus Verwaltungsbehörden der Bundesländer.

Die Verwaltungsbehörden können eigene Leitfäden oder Arbeitsmaterialien entwickeln wie es z.B. auch im ESF in Schleswig-Holstein gemacht wurde ([Leitfaden zur Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze im Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027](#)).

Für den Transfer relevant ist dabei die Verbindlichkeit, mit der die Umsetzung der Bereichsübergreifenden Grundsätze durch die ESF + Verwaltungsbehörde in Hessen betont wird. Dies kommt u.a. im Mechanismus der positiven Gewichtung bei qualitativ vollen Beiträgen zu den Bereichsübergreifenden Grundsätzen im Projektantrag zum Ausdruck. Jedes Bundesland benötigt eine explizite und auf die Landesprogramme ausgerichtete Interpretation der Implementierung der drei Querschnittsthemen. Hessen hat dies in vorbildlicher Weise umgesetzt.

Auf Ebene der Projekte – sowohl der Projektträger als auch der Vorhaben – sind vielfältige Inspirationen in den Arbeitsdokumenten zu finden. Die Aussagen in den vier Dokumenten bezüglich der **Steuerungsprozesse** sind zwar nicht auf Projektträger außerhalb des ESF in Hessen übertragbar. Die Anleitungen zur Analyse der Zielgruppen und Ausgangslagen sowie die Aspekte zum Monitoring sind für alle Akteur*innen zu empfehlen.

Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus

Gleichstellung der Geschlechter – Antidiskriminierung – Ökologische Nachhaltigkeit

www.fagt-esf.de