



Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Wirtschaft und Arbeit

ESF-Wettbewerb 2009
Leistungsbeschreibung ESF
Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

Öffentliche Aufforderung zur Abgabe eines Projektvorschlags für die Durchführung von Maßnahmen in der ESF-Förderperiode 2007 - 2013

Die im Operationellen Programm für die Freie und Hansestadt in der ESF-Förderperiode 2007–2013 geplanten Maßnahmen werden im Rahmen von Interessenbekundungsverfahren vergeben. Näheres regelt die Förderrichtlinie vom 10.09.2007. Unter Bezug auf diese Förderrichtlinie zielt die vorliegende Aufforderung auf die Abgabe eines Projektvorschlags:

Netzwerk-Projekt: "Ursachen für Lohnunterschiede angehen"

Das Operationelle Programm für Hamburg für die ESF-Förderperiode 2007 – 2013 kann unter der Internetadresse www.esf-hamburg.de abgerufen werden.

Leistungsbeschreibung

1. Anlass der Aufforderung

Nach Berechnungen des statistischen Bundesamtes gibt es in Deutschland erhebliche Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. So lag der durchschnittliche Stundenlohn vollbeschäftiger Frauen im Jahr 2006 im Durchschnitt 23 % unter dem Verdienst vollbeschäftigter Männer.¹ Im europäischen Vergleich rangiert Deutschland mit diesem Ergebnis im unteren Mittelfeld. Dies ist eine nach wie vor unbefriedigende Situation. Sie zeigt, dass Deutschland beim Abbau von Lohnunterschieden erheblichen Handlungsbedarf hat.

Der in der Statistik gebildete durchschnittliche Stundenlohn berücksichtigt jedoch nicht die unterschiedlichen Einflussfaktoren für Lohnunterschiede, sondern er ist ein Durchschnittswert und wird für alle Tätigkeits- und Wirtschaftsbereiche oder für alle Altersstufen gleichermaßen erstellt. Er kann daher nicht die unterschiedlichen Ursachen abbilden. Lohnunterschiede sind kein Beleg für eine Diskriminierung von Frauen, sondern sie sind auf eine Vielzahl objektivierbarer Gründe zurückzuführen.² Nach wissenschaftlichen Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sind 80% der festgestellten Lohnunterschiede auf sachlich begründbare Einflussfaktoren zurückzuführen. Für lediglich etwa 2-3% können die Ursachen nicht erklärt werden.

Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) hat sich gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Themas Equal Pay angenommen und am 30. September 2008 eine Konferenz dazu durchgeführt sowie in verschiedenen Positionspapieren die unterschiedlichen Ursachen für Lohnunterschiede

¹ Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung, Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, Wiesbaden, 2001

² Die bestehenden nationalen und europäischen Regelwerke, einschließlich das AGG, das Tarifrecht oder Art. 141 EG-Vertrag bieten eine ausreichende Grundlage, um Lohnungleichheiten in Deutschland zu verhindern. Dies bedeutet nicht, dass es im Einzelfall zu geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierungen aus nicht sachlichen Erwägungen kommen kann. Diese sind von den beteiligten Akteuren entschieden zu unterbinden.

Leistungsbeschreibung ESF Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

herausgearbeitet.³ Die BDA hat sich darin sehr deutlich für ein Eintreten gegen Lohnungleichheiten ausgesprochen!

So liegt die Erwerbstägenquote von Frauen unter derer von Männern. Zwar zeigen sich für die vergangenen Jahrzehnte beachtliche Verschiebungen in der Erwerbsbeteiligung. Dennoch darf diese Entwicklung nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Arbeitsvolumen von Frauen bundesweit trotz der gestiegenen Erwerbstätigkeit nicht gestiegen ist. Die Ursache dafür ist der hohe Teilzeitanteil bei den Frauen. Das bedeutet, dass teilzeitbeschäftigte Frauen damit gegenüber Männern auch weniger Berufserfahrung sammeln und sich dadurch die Karrierechancen verringern. Dies gilt insbesondere im Führungsbereich. Denn Führung in Teilzeit wird nach wie vor in der Praxis weitgehend kritisch gesehen.

Frauen unterbrechen nach wie vor häufiger ihre Berufslaufbahn im Laufe ihres Lebens wegen der Kinderbetreuung oder der Pflege älterer Angehöriger als Männer. Diese traditionelle Rollenverteilung bei der Bewältigung von Familienaufgaben und die damit verbundenen Berufsunterbrechungen von Frauen führen zu nachteiligen Gehaltsentwicklungen. Weniger Berufsjahre und damit weniger berufsspezifische Erfahrungen erschweren den beruflichen Aufstieg.

Zu Lohnunterschieden führt darüber hinaus das immer noch bestehende enge Berufswahlverhalten von Frauen. Frauen richten sich bei der Wahl ihrer beruflichen Position weniger an Faktoren, wie Arbeitsmarktlage, Aufstiegschancen oder Verdienstmöglichkeiten, sondern eher an der Wohnortnähe, der Teilzeitmöglichkeit, oder Arbeitsplatzsicherheit und nehmen gleichzeitig weniger Verdienstmöglichkeiten in Kauf.

Traditionelle Rollenmuster haben also zur Folge, dass die Mobilität von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eingeschränkt ist und damit gleichzeitig berufliche Aufstiegschancen verringert werden.

Gleichzeitig behindern bestehende Lohnunterschiede aber auch die familienpolitischen Bestrebungen zu einer partnerschaftlichen Lebensführung in Familie und Beruf: Die Einführung der Partnermonate bei der Elternzeit hat gezeigt, dass junge Väter zu einem stärkeren Engagement in der Familie bereit sind. Die Entscheidung in einer Familie, ob der Vater oder aber die Mutter die Elternzeit in Anspruch nimmt, wird wesentlich beeinflusst von der Frage, welches Familieneinkommen dann zur Verfügung steht.

Strategien zum Abbau von Lohnunterschieden müssen daher an den vielfältigen Einflussfaktoren ansetzen. Vor allem muss es darum gehen, bestehende Rollenmuster aufzubrechen, die dazu führen, dass Frauen weniger Berufserfahrung sammeln und damit geringere Karrierechancen haben.

2. Rahmenbedingungen der Projektförderung

Prioritätsachse C	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen
Spezifisches Ziel 5	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung
Aktion C1	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben
Instrument 5	Netzwerk-Projekt „Ursachen für Lohnunterschiede angehen“
Förderziele	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung durch Stabilisierung persönlicher Lebensverhältnisse, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aufbrechen von Lohnunterschieden

³ Vgl. Positionspapier der BDA vom März 2008 sowie vom Januar 2009.

Leistungsbeschreibung ESF Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

Zielgruppe/n	Weibliche Beschäftigte, Führungskräfte in Hamburger Unternehmen, Multiplikatoren
Zeitraum	1. März 2010 bis 31.08.2011 (18 Monate) Bei Erfolg des Projektes besteht eine Verlängerungsoption.
Förderumfang	1 Projekt
Zur Verfügung stehende Gesamtmittel	Für das o.g. Projekt und den o.g. Zeitraum stehen insgesamt bis zu 300.000 Euro zur Verfügung; davon 150.000 € ESF-Mittel, Kofinanzierungsmittel: Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) 100.000 Euro und Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA) 50.000 Euro.
Durchführungsor	Durchführungsor des Vorhabens ist Hamburg. Es können nur Teilnehmer/innen aus Hamburg gefördert werden.
Antragsberechtigte	Antragsteller können natürliche und juristische Personen sein. Eine einzelbetriebliche Förderung ist nicht möglich.
Abgabefrist	30. Juni 2009

3. Konzeptionelle Anforderungen

Es soll ein Netzwerk-Projekt „Ursachen für Lohnunterschiede angehen“ gefördert werden, das

- mit einer Vielzahl von Veranstaltungen, Seminaren und Aktionen, die auf die vielfältigen Einflussfaktoren für Lohnunterschiede eingehen, Beschäftigte Führungskräfte in Betrieben sensibilisiert und anspricht;
- Informations- und Diskussionsveranstaltungen, Fortbildungsangebote wie auch Kampagnen für Beschäftigte entwickelt, die die Kenntnisse über die vielfältigen Ursachen der Lohnunterschiede erweitern und Wege zum Abbau entwickeln;
- die verschiedenen Zielgruppen mit dem Ziel vertraut macht, die eigene Lebens- und Berufsplanung partnerschaftlicher und zielgerichtet zu planen bzw. frühzeitig eigene Strategien zu entwickeln;
- Führungskräfte und Multiplikatoren anspricht: Unternehmen, Arbeitgeberverbände und Institutionen, die Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen;
- eine breite Öffentlichkeit erreicht.

Antragsteller müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- nachgewiesene Erfahrungen mit der Thematik
- Erfahrungen mit der Ausrichtung publikumswirksamer Veranstaltungen
- Vernetzung mit Unternehmen, Verbänden und relevanten Institutionen
- Fähigkeit zur professionellen Außendarstellung des Projektes
- Nachgewiesene Verwaltungskompetenz in Bezug auf öffentlich geförderte Projekte

Die Angabe von Referenzen sowie die erzielten Erfolge sollten benannt werden.

Leistungsbeschreibung ESF Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

In den eingereichten Konzeptionen sind folgende Zielzahlen und Erfolgskennzahlen zu konkretisieren:

Kriterien	Zielzahl	Erfolgskennzahlen
Erreichte Teilnehmerinnen	Anzahl der Teilnehmerinnen	entfällt
Erreichte Multiplikatoren	Anzahl der Multiplikatoren	entfällt
Durchgeführte Kampagnen	Anzahl der Kampagnen	entfällt

4. Anforderungen an den Projektvorschlag

Das Wettbewerbsverfahren bezweckt, hinreichend konkretisierte Projektvorschläge zu erhalten, die die Gewähr bieten, die beabsichtigten Ziele zu erreichen.

Interessenten werden gebeten, eine Projektkonzeption einzureichen und dafür das in der Anlage beigelegte Formular „Projektvorschlag“ zu benutzen. Das Formular sollte vollständig ausgefüllt werden, d.h. zu allen genannten Punkten werden Aussagen erwartet.

Eingereichte Projektvorschläge, die formlos Projektangaben beinhalten, werden nicht berücksichtigt. Wir bitten Sie, sich im eigenen Interesse prägnant auszudrücken.

Der Projektvorschlag darf den Gesamtumfang von **zehn Seiten** nicht überschreiten, die Schriftgröße 11 pt ist beizubehalten.

Darüber hinaus sind folgende Anlagen zwingend beizufügen:

- Liste der Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglieder
- Kopie des Handels- bzw. Vereinsregisterauszugs
- Umsatz des Trägers (Kopien der Bilanzen der letzten drei Jahre)
- Mitarbeiterzahl (gesamt und für den Geschäftsbereich)
- Qualifikation und Tätigkeitsbeschreibungen des geplanten Personals
- Kopie der derzeit gültigen Satzung
- Erklärung über die Vorsteuerabzugsberechtigung
- Organigramme (Firma/Abteilung/Projekt)
- Kurzkalkulation (Kostenplan, Finanzierungsplan)
- Berechnungsgrundlage der Overheadkosten

Ein nicht fristgerecht eingereichter Projektvorschlag sowie ein nicht ausgefülltes Projektantragsformular führen ebenso wie fehlende Anlagen zum Ausschluss des Antragstellers aus dem Wettbewerbsverfahren.

5. Bewertung der Projektvorschläge

Fristgerecht eingegangene Projektvorschläge werden von einer Auswahlkommission geprüft und bewertet. Im ersten Schritt werden die formale Vollständigkeit (Ausschlusskriterium) sowie die Programm Kongruenz der Förderanträge geprüft und eine grundsätzliche Förderfähigkeit festgestellt.

In die Bewertung werden alle nummerierten Kriterien im Formular Projektvorschlag einbezogen und zusammen mit 75 % gewichtet. Unvollständige oder fehlende Angaben wirken sich negativ auf die Gesamtbewertung Ihres Projektantrags aus. Die Kosten pro

Leistungsbeschreibung ESF Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

Zielzahl (siehe o.g. Zielzahl) fließen mit 20% und die Tarifgebundenheit mit 5 % in die Bewertung ein.

6. Antragsstelle

Die Projektkonzeptionen sind inklusive aller Anlagen in Papierform einzureichen bei:

Amt für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik

Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Frau Mandy Lüdtke

Alter Steinweg 4

20459 Hamburg

Tel.: 040/42841-4010

E-Fax: 040/4279 41-185

E-Mail: mandy.luedtke@bwa.hamburg.de

Bitte reichen Sie darüber hinaus Ihren Projektvorschlag sowie die Kurzkalkulation (unverändert im excel-Format) per Mail bei Frau Mandy Lüdtke (mandy.luedtke@bwa.hamburg.de) ein.