

## **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:

**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

Das Operationelle Programm für Hamburg für die ESF-Förderperiode 2007 – 2013 kann unter der Internetadresse [www.esf-hamburg.de](http://www.esf-hamburg.de) abgerufen werden.

### **Leistungsbeschreibung:**

#### **1. Anlass der Aufforderung**

Nach wie vor gibt es in Deutschland Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Der durchschnittliche Stundenlohn vollbeschäftigter Frauen lag in Deutschland im Jahr 2006 im Durchschnitt 22 % unter dem Verdienst vollbeschäftigter Männer, wobei der Verdienstabstand in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Altersgruppen unterschiedlich hoch ist. Dies bedeutet gegenüber dem Jahr 1995 eine Angleichung der Bruttogehälter von lediglich 1 %.<sup>1</sup> Auch die europäischen Zahlen zeigen, dass Deutschland bei der Herstellung von Lohngleichheit enormen Handlungsbedarf hat.

Zum Thema „Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit“ findet seit Monaten eine breite gesellschaftliche Debatte statt. Und die Diskussion hierüber zeigt, dass Entgeltungleichheit ein vielschichtiges Problem ist und nur gemeinsam mit allen gesellschaftlichen Akteuren konstruktiv und nachhaltig gelöst werden kann. Entgeltungleichheit entsteht nicht allein dadurch, dass Unternehmen und Betriebe Männer und Frauen für gleiche Tätigkeiten unterschiedlich bezahlen. Ursächlich hierfür sind eine Vielzahl von Faktoren, u.a. die vertikale und horizontale Segregation am Arbeitsmarkt. Frauen arbeiten eher in schlechter bezahlten Wirtschaftszweigen. Sie arbeiten zum Teil lange Lebensphasen in Teilzeit und dann häufig unter dem Qualifikationsniveau – bedingt durch die Übernahme von Familienarbeit - und haben dadurch eine gegenüber Männern geringere Lebensarbeitszeit. Außerdem ist der Anteil von Frauen in Aufstiegs- und Führungspositionen immer noch sehr gering.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (AGG) bietet bereits eine eindeutige und auch ausreichende Rechtsgrundlage – es schreibt ein Diskriminierungsverbot hinsichtlich des Entgeltes ausdrücklich fest, so dass bei tatsächlich unterschiedlicher Bezahlung gleicher Tätigkeiten der Rechtsweg beschritten werden kann.

Insgesamt beseitigt Entgeltgleichheit Unsicherheiten auf Mitarbeiter- und Arbeitgeberseite, trägt zum Abbau von zumeist kostenverursachenden Konflikten bei und erhöht die Motivation und Leistungsbereitschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Letztlich ist Entgeltgleichheit ein Imagegewinn für Unternehmen. Sie trägt zur Attraktivitätssteigerung des Wirtschaftsstandortes Hamburg bei.

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung, Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, Wiesbaden, 2001

## Leistungsbeschreibung ESF Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

Konkreter Handlungsbedarf im Hinblick auf die Realisierung einer Entgeltgleichheit ergibt sich aus diversen Faktoren, wie z. B. dem unterschiedlichen Zugang von Männern und Frauen zu Berufen, Branchen und Hierarchieebenen, Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeitvolumen. Lohnunterschiede können ebenfalls die Folge unterschiedlicher Kommunikationsmuster und -strategien bei Gehaltsverhandlungen sein.

Bei der tatsächlichen Durchsetzung von Entgeltgleichheit kommt der Beratung und Information von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, vor allem von Frauen, besondere Bedeutung zu. Im Rahmen des Handlungsfeldes „Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung“ werden daher Maßnahmen mit dem Ziel der Entgeltgleichheit unterstützt.

### 2. Aufforderung zur Einreichung eines Projektvorschlags

<b>Prioritätsachse C</b>	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen
<b>Spezifisches Ziel 5</b>	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung
<b>Aktion C1</b>	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben
<b>Instrument 5</b>	<b>Aktionsplan für gleiches Entgelt und berufliche Gleichstellung</b>
<b>Förderziele</b>	Förderung von Entgeltgleichheit durch Entwicklung einer Informations- und Beratungskampagne für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen (Sensibilisierungs- und Informationsoffensive).
<b>Zielgruppe/n</b>	Hamburger Unternehmen und Betriebe; Beschäftigte, Sozialpartner und Öffentlichkeit
<b>Zeitraum</b>	01. März 2009 bis 31. August 2010 (18 Monate)
<b>Förderumfang</b>	1 Projekt
<b>Zur Verfügung stehende Gesamtmittel</b>	Für das o.g. Projekt und den o.g. Zeitraum stehen insgesamt 300.000 € zur Verfügung; davon 150.000 € ESF-Mittel, Kofinanzierungsmittel: Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) 100.000 € und Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA) 50.000 €.
<b>Durchführungsort</b>	Durchführungsort des Vorhabens ist Hamburg. Es können nur Teilnehmer/innen aus Hamburg gefördert werden.
<b>Antragsberechtigte</b>	Antragsteller können natürliche und juristische Personen sein. Eine einzelbetriebliche Förderung ist nicht möglich.
<b>Abgabefrist</b>	06. Oktober 2008

### Konzeptionelle Anforderungen

Gefördert werden soll ein Projekt zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

Da der Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede eines mehrdimensionalen Ansatzes bedarf, soll ein „**Aktions- und Maßnahmenplan für gleiches Entgelt und berufliche Gleichstellung**“ entwickelt werden, der sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. Entstehen soll ein Netzwerk für gleiches Entgelt und berufliche Gleichstellung.

Zielsetzungen und Bausteine des Aktions- und Maßnahmenplans sollen sein:

## Leistungsbeschreibung ESF Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

- Förderung von Entgeltgleichheit.
- Entwicklung einer Informations- und Beratungskampagne für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen (Sensibilisierungs- und Informationsoffensive) mit dem Ziel, das Wissen über die Gleichstellungsproblematik zu erhöhen und sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer für das Problem zu sensibilisieren.
- Entwicklung von Strategien und Handlungsempfehlungen zur Überwindung von Entgeltungleichheit.
- Vermittlung von Know-how (Qualifizierungsoffensive).
- Durchführung von Tagungen, Aktionstagen in Hamburg.
- Durchführung von Informationsveranstaltungen für Frauen.
- Informationskampagne für die allgemeine Öffentlichkeit.

Unter Berücksichtigung der Wirtschaftsstruktur Hamburgs sollen unter Zugrundelegung der unterschiedlichen Ursachen für Lohnungleichheit, wie die Segregation am Arbeitsmarkt, die berufliche Aus- und Weiterbildung, Bewertungs- und Entlohnungssysteme und die berufliche Einstufung, Handlungsempfehlungen und Strategien zur Überwindung der Problematik erarbeitet werden. Gleichzeitig sollen Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen in den Unternehmen stärken, ihre berechtigten Ansprüche in Zukunft besser geltend zu machen. Arbeitgebern sollen die Vorteile wie Imagegewinn und Fachkräftesicherung deutlich gemacht werden; bei Arbeitnehmern soll das Problembewusstsein gestärkt werden.

Der Aktions- und Maßnahmeplan ist im Rahmen einer behördlichen Steuerungsgruppe abzustimmen.

Es wird ein wirtschaftsnaher Träger gesucht, der sowohl Kenntnisse über die Bedarfe der Zielgruppe sowie über die Gesamtproblematik des Themas „Entgeltgleichheit“ aufweist. Eine Feinabstimmung der eingereichten Konzepte erfolgt mit den Auftraggebern.

Es wird erwartet, dass in den eingereichten Konzeptionen die Zielzahlen und Erfolgskennzahlen konkretisiert werden.

Als Zielzahlen gelten die durch das Projekt erreichten Teilnehmerinnen, Akteure und Betriebe/Arbeitgeber.

Erfolgsrelevante Kriterien sind die im Projektverlauf durchgeführte Anzahl von Veranstaltungen, die Zahl der Arbeitgeber und Akteure, die die Kampagne aktiv unterstützt haben bzw. die sich haben beraten lassen.

Die Ergebnisse sind festzuhalten und zu dokumentieren.

Erforderlich sind schließlich auch Angaben darüber, welcher Beitrag mit der Maßnahme zur Erreichung der Querschnittsziele des Operationellen Programms der FHH für den ESF geleistet wird.

### 3. 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 beigefügte 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)

## Leistungsbeschreibung ESF Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 5

- 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.**

### 4. Bewertung der Projektvorschläge

Fristgerecht eingegangene Projektvorschläge werden von einer Auswahlkommission geprüft und bewertet. Im ersten Schritt werden die formale Vollständigkeit (Ausschlusskriterium) sowie die Programmkongruenz 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 Zielzahl (siehe o.g. Zielzahl) fließen mit 20% und die Tarifgebundenheit mit 5 % in die Bewertung ein.

### 5. Antragsstelle

**Die Projektkonzeptionen sind einzureichen bei:**

Amt für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik  
Behörde für Wirtschaft und Arbeit  
Frau Mandy Lüdtko  
Alter Steinweg 4  
20459 Hamburg  
Tel.: 040/42841-1588  
E-Fax: 040/4279 41-185  
E-Mail: [mandy.luedtke@bwa.hamburg.de](mailto:mandy.luedtke@bwa.hamburg.de)