



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration

ESF-Wettbewerb 2012
Leistungsbeschreibung ESF
Prioritätsachse C, Aktion C1, Instrument 10

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:

Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in Hamburger Unternehmen

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

1. Anlass der Aufforderung

Moderne Gleichstellungspolitik ist zukunftsweisende Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. Mit dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Drucksache 17/6240) ist ein Gutachten der Sachverständigenkommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf vorgelegt worden.

In dem Gutachten wird hervorgehoben, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein hohes wirtschaftliches Potenzial darstellt und im Hinblick auf die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft Hinweise darauf vorliegen, dass bisherige Investitionen und Erfolge z. B. in Bildung brachliegen oder nur in unterwertige Beschäftigung fehlgeleitet werden. Dagegen ist bei einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und an einer stärkeren Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben in Wirtschaft und Gesellschaft von vielfältigen ökonomischen Vorteilen (zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse, vermehrte Steuereinnahmen, die Stabilisierung der Sozialsysteme unter gleichzeitiger Verringerung von abgeleiteten Sozialansprüchen, Steigerung der Kaufkraft) auszugehen.

Nachwievor ist der Anteil weiblicher Führungskräfte in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft gering. Unter den Führungskräften mit umfassenden Aufgaben waren 2008 nur 17 % Frauen (DIW – Führungskräfte-Monitor 2010). Der derzeit in den Medien gepriesene „Vormarsch qualifizierter Frauen“ entspricht nicht der Wirklichkeit in den Führungspositionen deutscher Unternehmen, weder auf den Leitungsebenen noch in den Vorständen und Aufsichtsräten.

Dieses steht in keinem Verhältnis zu den Bildungsabschlüssen von Frauen – aktuelle Studien weisen immer wieder daraufhin, dass Frauen inzwischen bessere Qualifikationen als die Männer aufweisen. Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Leitungsfunktionen von Unternehmen kann nicht mit mangelnder Qualifikation und Eignung begründet werden. Es müssen also andere Gründe vorliegen.

In zahlreichen Studien und Gutachten wird die Vermutung geäußert, dass die Gründe für die „Nichtwahrnehmung“ qualifizierter Frauen in Unternehmen und Institutionen in noch immer sehr traditionell ausgerichteten Arbeitskulturen und –strukturen in den Betrieben liegen.

Freiwillige Vereinbarungen zwischen Politik und Wirtschaft konnten bisher keinen ausreichenden Beitrag dazu leisten, dass sich der Anteil von Frauen in den Top-Führungspositionen nennenswert erhöht. Häufig wird darauf hingewiesen, für diese Positionen stünden keine ausreichend qualifizierten Frauen zur Verfügung. Dabei sind z. B. in den „karriereorientierten“ Fächern Jura und Wirtschaftswissenschaften inzwischen 50 % aller Absolventen weiblich.

Diese Situation führt dazu, dass im politischen Raum die Einführung von Quoten in Leitungspositionen der deutschen Wirtschaft erörtert wird. Auch in Hamburg wird ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren angestrebt und unterstützt. Die Unternehmenslandschaft in Hamburg ist insbesondere von Kleinen und Mittleren Unternehmen geprägt. Parallel zur angestrebten Quotenregelung ist es erforderlich, dass diese Unternehmen ihre bisherigen Bemühungen zur Rekrutierung und zum Aufbau weiblicher Führungskräfte einer kritischen Betrachtung unterziehen und neue Strategien entwickeln.

Neben der Verwirklichung der rechtlichen Grundlagen zur Gleichstellung sind es auch ökonomische Aspekte, die eine angemessene Präsenz von Frauen in Führungspositionen dringend erforderlich machen.

So wurde durch verschiedene Studien der letzten Jahre ein direkter positiver Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Frauen in der Unternehmensführung und dem finanziell messbaren Unternehmenserfolg hergestellt und dies unabhängig vom Wirtschaftszweig (Catalyst, 2004; Mc Kinsey, 2007 – 2009). Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass im Hinblick auf die Anzahl der Frauen eine „kritische Masse“ vorhanden sein muss, um konkret Einfluss nehmen zu können.

Auch in der Hamburger Wirtschaft ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen seit Jahren verschwindend gering. Mit 17,6 % Frauenanteil in Führungspositionen liegen die Hamburger Unternehmen im bundesdeutschen Ländervergleich an drittletzter Stelle. In der ersten Führungsebene beträgt der Frauenanteil in größeren Unternehmen sogar weniger als 6 % (IAB Betriebspanel 2004). In Hamburg finden sich in dieser Größenklasse etwa 2000 Unternehmen (vgl. Statistikamt Nord 21/2006).

Die Hamburger Landesregierung wird ein gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm entwickeln. Hierzu gehören auch Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Hamburger Unternehmen. Parallel zu den aktuellen gesetzgeberischen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sollen Hamburger Unternehmen in einem Projekt bei der Entwicklung von Strategien zur Rekrutierung und Entwicklung weiblicher Führungskräfte beraten und unterstützt werden.

2. Rahmenbedingungen der Projektförderung

Prioritätsachse C	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung
Spezifisches Ziel 5	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung
Aktion C 1	Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben
Instrument 10	Erhöhung des Anteils von Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen
Förderziele	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen • Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (insbesondere obere Führungsebene, Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat) • Einbeziehung aller vorhandener Potenziale bei der Entwicklung von Führungs- und Nachwuchskräften zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Hamburg
Zielgruppe/n	Entscheider und Personalverantwortliche in Hamburger Unternehmen
Zeitraum	01. Juli 2012 – 30. Juni 2014 Bei Erfolg des Projektes besteht eine Verlängerungsoption.
Förderumfang	1 Projekt
Zur Verfügung stehende Gesamtmittel	Für das o. g. Projekt und den o.g. Zeitraum (2012 – 2014) stehen insgesamt bis zu 200.000 Euro zur Verfügung, davon werden 100.000 Euro durch ESF-Mittel, 100.000 Euro durch Kofinanzierungsmittel der Behörde für Justiz und Gleichstellung erbracht.
Durchführungsort	Durchführungsort des Vorhabens ist Hamburg.
Antragsberechtigte	Antragsteller können natürliche und juristische Personen sein. Eine einzelbetriebliche Förderung ist nicht möglich.
Abgabefrist	<p>06. Dezember 2011</p> <p>Maßgeblich für die Einhaltung der Frist ist der nachgewiesene postalische Eingang des unterschriebenen Projektvorschlags sowie der unterschriebenen Kurzkalkulation nebst der genannten Anlagen bei der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration am 06. Dezember 2011 (Anschrift siehe Punkt 6).</p> <p>Alternativ können die Unterlagen am 6.12.2011 bis 12.00 Uhr persönlich in der unter Punkt 6 (Antragstelle) genannten Anschrift in Raum 735 abgegeben werden.</p>

3. Konzeptionelle Anforderungen

Das Projekt soll insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen geeignete Maßnahmen für entsprechende Struktur- und Kulturveränderungen zu entwickeln und einzuführen. Ziel ist die Entwicklung einer geschlechtergerechten Personalrekrutierung und Personalentwicklung sowie einer Strategie zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und der Erarbeitung eigener Zielvorgaben.

Vorhandene Verfahren zur Personal- und Führungskräfteentwicklung sowie Arbeitskulturen sind im Hinblick auf mögliche Ausgrenzungsmechanismen einer kritischen Analyse zu unterziehen. Das Projekt richtet sich an die Entscheidungsebene in Hamburger Unternehmen. Vom Antragsteller ist daher dezidiert darzulegen, mit welcher Strategie die Unternehmen und die relevanten Entscheidungsträger erfolgreich angesprochen werden sollen.

Zielsetzung

- Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen
- Einbeziehung weiblicher Potenziale bei der Entwicklung von Führungs- und Nachwuchskräften zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Hamburg
- Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und oberen Führungspositionen einschließlich Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat
- Vermittlung von Genderwissen und gleichstellungsorientierten Anforderungen an die Unternehmens- und Arbeitszeitkultur für die Führungsebenen
- Entwicklung von Strategien und Zielvereinbarungen für die beteiligten Unternehmen; Unterstützung bei der Einführung;
- Beratung von Entscheidern zur Rekrutierung von weiblichen Top-Führungskräften, wie z.B. zu existierenden Datenbanken und Portalen, in denen qualifizierte Top-Führungsfrauen gelistet sind.
- Erarbeitung von Leitlinien in Anlehnung an den Good Corporate Governance Kodex und Übertragung auch auf mittlere Unternehmen.
- Beratung von Unternehmen bei der Erarbeitung von Leitlinien und bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Kulturveränderung.

Antragsteller müssen folgenden Anforderungen genügen:

- Akzeptanz bei Unternehmen;
- Nachgewiesener Zugang zur Zielgruppe
- Nachgewiesene Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe
- Kenntnis der einschlägigen Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Unternehmen und Frauen
- Nachgewiesene Verwaltungskompetenz in Bezug auf öffentlich geförderte Projekte.

Kriterium	Zielzahl	Erfolgskriterium	Erfolgszahl
Beratene Unternehmen	Anzahl	Maßnahmen zur Kulturveränderung; Maßnahmen zur Veränderung bisheriger Rekrutierungs- und Entwicklungsprogramme; Erarbeitung von betriebsinternen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils; Erarbeitung von Leitlinien.	Im Angebot nicht zu quantifizieren. Vom Träger wird neben den üblichen Berichtspflichten gegen Ende der Maßnahme eine Evaluierung hinsichtlich der nebenstehenden Kriterien erwartet.

(Hinweis: Bitte verwenden Sie bei mehreren Zielobjekten [Kriterium] ausschließlich das grau hinterlegte für die Eingabe der Anzahl der Qualifizierungsobjekte im Kalkulationsformular. Die Zahl muss in beiden Formularen identisch sein.)

Es ist erforderlich, dass der Träger ein aussagefähiges und nachvollziehbares Projektcontrolling aufbaut. Dazu gehören neben der Erfassung der erforderlichen Daten zur Abbildung der Zielerreichung (Soll-Ist-Abgleich) auch differenzierte Angaben zur Kostenstruktur (z.B. Kosten pro Beratung / Kosten pro Vermittlung) und zum Verbleib der Teilnehmer bzw. zur Wir-

kung des Projektes. Hierzu werden Angaben unter Punkt 15 im Formular Projektvorschlag erwartet.

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

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 und eine Kurzkalkulation einzureichen. Dafür sind nur die auf der Website www.esf-hamburg.de hinterlegten Formulare „Projektvorschlag“ und „Kostenplan“ zu benutzen. Die Verwendung älterer/ anderer Formulare ist nicht zulässig. Das Formular „Projektvorschlag“ sollte vollständig ausgefüllt werden, d.h. zu allen genannten Punkten werden Aussagen erwartet. Die Kurzkalkulation sollte sich inhaltlich auf das Konzept beziehen und muss neben den Einnahmen und Ausgaben auch Angaben zur Anzahl der Qualifizierungsobjekte und zur Qualifizierungsdauer je Qualifizierungsobjekt enthalten. Beide Dokumente müssen von der gleichen zeichnungsberechtigten Person unterschrieben werden.

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:

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

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 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 Zielobjekt (siehe Kriterium) fließen mit 20 % und die Tarifgebundenheit mit 5 % in die Bewertung ein.

6. Antragsstelle

Die Projektkonzeptionen sind inklusive aller Anlagen in der oben genannten Reihenfolge in einfacher Ausfertigung in Papierform einzureichen bei:

Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
AI 346
Hamburger Straße 47
22083 Hamburg

Bitte reichen Sie darüber hinaus Ihren Projektvorschlag sowie die Kurzkalkulation (unverändert im .xls-Format) per Mail bei folgender Adresse ein:

esf-wettbewerbsverfahren@basfi.hamburg.de

Sollten Sie sich auf mehrere Leistungsbeschreibungen bewerben, schicken Sie bitte für jede Leistungsbeschreibung eine gesonderte Mail. Verwenden Sie im Betreff bitte folgende Vorgabe: Projektvorschlag Aktion- Instrument, Name ihrer Organisation (Beispiel Projektvorschlag A1-I1 XXXXX).

Für Rückfragen verwenden Sie bitte ebenfalls die Adresse:

esf-wettbewerbsverfahren@basfi.hamburg.de