



Schleswig-Holstein
Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr, Arbeit, Technologie
und Tourismus

Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027

Leitfaden
zur Berücksichtigung der
bereichsübergreifenden Grundsätze



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Schleswig-Holstein
Der echte Norden

Inhalt

Einführung	3
1. Praxisgerechte Umsetzung	4
2. Antragsphase	4
2.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	5
2.2 Gleichstellung der Geschlechter	6
2.3 Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen	6
2.4 Konkrete Beispiele für Beschreibungen im Förderantrag.....	8
3. Umsetzungsphase	9
4. Schulungen der Bürgerbeauftragten (Antidiskriminierungsstelle) des Landes Schleswig-Holstein	10
5. Beschwerdemöglichkeiten	10
6. Information des Begleitausschusses.....	11
7. Ansprechpersonen und weitere Informationen.....	11
8. Links.....	14

Herausgeber:

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
des Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
esf@wimi.landsh.de

Stand: März 2023

Das Ministerium im Internet:

www.schleswig-holstein.de/wirtschaftsministerium

Das Landesprogramm Arbeit im Internet:

www.schleswig-holstein.de/esf

Einführung

Dieser Leitfaden ist für Antragstellerinnen und Antragsteller sowie für Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger des Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027 eine Arbeitshilfe.

In allen Phasen der Planung und Umsetzung von Projekten des aus dem ESF Plus geförderten Landesprogramms Arbeit sind die bereichsübergreifenden Grundsätze und die EU-Grundrechtecharta zu beachten (siehe Art. 9 VO (EU) 2021/1060 in Verbindung mit Artikel 6 und Artikel 8 der VO (EU) 2021/1057).

Hierzu gehören die Geschlechtergleichstellung, die Chancengleichheit und die Verhinderung jeglicher Diskriminierung. Zusätzlich ist die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in allen Phasen der Planung und Umsetzung von Projekten zu berücksichtigen. Auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist einzuhalten und zu beachten.

Hier erfahren Sie, wie Sie Ihre Verpflichtung zur Beachtung der bereichsübergreifenden Grundsätze und der EU-Grundrechtecharta im Rahmen der Arbeitsmarktprojekte des Landes praxisgerecht erfüllen können. Er stellt keine rechtlich verbindliche Beratung oder Auskunft dar.



1. Praxisgerechte Umsetzung

Für die Einhaltung der bereichsübergreifenden Grundsätze und der EU-Grundrechtecharta einschließlich der Rechte für Menschen mit Behinderungen sind die Verwaltungsbehörde des ESF Plus und die Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger gemeinsam verantwortlich. Zu beachten sind hierbei die unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeitsmarktprojekte innerhalb **der Antrags- und der Umsetzungsphase**.

Wichtige Definitionen

Im Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027 wird unter „**Chancengleichheit**“ die Gleichheit der beruflichen, rechtlichen und sozialen Möglichkeiten für alle, ohne Rücksicht auf Geschlecht oder Herkunft, verstanden.

Als „**Diskriminierung**“ wird eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen verstanden. Dies kann in Form von abwertender Sprache oder über ein benachteiligendes Handeln erfolgen.

2. Antragsphase

Bereits mit dem Antrag auf Förderung eines Projektes aus dem Landesprogramm Arbeit sind Angaben zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen zu machen. Dies betrifft die nachfolgenden Themenbereiche.

Die Verwaltungsbehörde des ESF Plus informiert bereits vor der Antragstellung in den ergänzenden Förderkriterien über die zu beachtenden bereichsübergreifenden Grundsätze und fordert die Antragstellenden auf, entsprechende Angaben und Erklärungen im Projektantrag zu machen. Für die „Aktion A 3 - Weiterbildungsbonus SH“ gelten die bereichsübergreifenden Grundsätze nicht, weil sich die individuelle Förderung ausschließlich auf die Erstattung von Seminarkosten berufsbezogener Weiterbildung beschränkt.



Im Rahmen der Antragstellung sind folgende Aspekte von besonderer Bedeutung:

2.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

- In den Projekten wird auf eine **individuelle Integration in Beschäftigung, in allgemeine und in berufliche Bildung** geachtet (z.B. stärkenorientiert auf die Teilnehmenden / Ratsuchenden eingehend). Dazu gehört, gängige Rollenklischees zu hinterfragen (z.B. Frauen kümmern sich um die Kindererziehung, Männer gehen arbeiten) und auch auf die individuellen Bedürfnisse, Stärken und Neigungen der Teilnehmenden / Ratsuchenden einzugehen.
- **Die Verschiedenheit der Beschäftigten** (z.B. Menschen mit Migrationshintergrund, Generationsvielfalt) ist bewusster Bestandteil der Personalpolitik des Projektträgers (z.B. Diversity Management, Charta der Vielfalt). Beim Projektträger wird ein Diversitätsmanagement aktiv angewendet und/oder die Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet.
- Interventionen gegen offensichtliche oder subtile Formen von Diskriminierung (z.B. Sensibilisierungstrainings/Schulungen für Mitarbeitende, Aufklärung von Teilnehmenden). Jegliche Benachteiligungen und / oder Belästigungen sind zu vermeiden. Eventuell gemeldete Verstöße werden aktiv vom Träger oder einer externen Stelle (z.B. Antidiskriminierungsstelle) aufgeklärt und bearbeitet. Es wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet und sowohl die Projektmitarbeitenden, als auch die Teilnehmenden/Ratsuchenden werden aufgeklärt und bei Bedarf geschult.



2.2 Gleichstellung der Geschlechter

- Verbesserung der **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**.

Im Projekt, in einer Beratungssituation oder beim Thema „Personal(politik)“ eines rat-suchenden Unternehmens wird auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aller Geschlechter eingegangen. Dies kann insbesondere bei der Kinderbetreuung, Pflege oder Arbeitszeitgestaltung (z.B. Teilzeit, Homeoffice, Arbeitszeitflexibilität) eine wichtige Rolle spielen.

- **Gleichstellung der Geschlechter wird aktiv vermittelt**, u.a. an Teilnehmende oder Projektmitarbeitende.

Die Gleichstellung aller Geschlechter wird in unterschiedlichen Kontexten thematisiert, beispielsweise durch eine klischeefreie Unterstützung bei der Berufs- und Studienwahl.

- **Gleichstellung der Geschlechter** ist in der **Personalpolitik** des Projektträgers verankert (z.B. über Leitlinien oder Aktionspläne).

Der Projektträger verfügt über Unternehmensleitlinien oder Aktionspläne zur Gleichstellung der Geschlechter (z.B. Charta der Vielfalt).

2.3 Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen

Die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen hat verschiedene Facetten. Dies beinhaltet nicht nur die Beseitigung räumlicher Barrieren, sondern kann auf vielfältige Art erfolgen. Beispiele hierfür können sein:

- Der Träger ist als Integrationsunternehmen anerkannt oder verfügt über eine ähnliche Zertifizierung.
 - Es gibt eine Schwerbehindertenvertretung.
 - Der Träger kooperiert mit Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.
- Es existieren **barrierefreie Infrastrukturen und Orientierungshilfen** (z.B. barrierefreie Ausstattung der Räume, Toiletten für Menschen mit Behinderungen, taktile Leitsysteme oder Wegweiser).



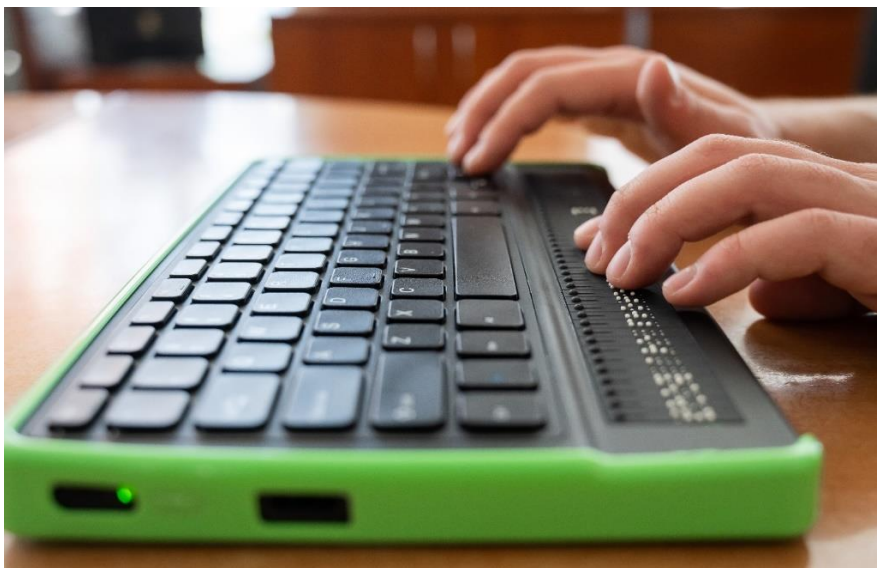
Für die uneingeschränkte Teilhabe an Projekten spielen barrierefreie Zutrittsmöglichkeiten und Räumlichkeiten eine entscheidende Rolle. Nach dem Landesbehindertengleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (LBGG SH) bedeutet „barrierefrei“, dass Gebäude, Gebrauchsgegenstände und Informationen „für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Zur Verwirklichung von Barrierefreiheit gehört es auch, die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zuzulassen“ (vgl. § 5 LBGG SH).

So sollten alle Zugänge durch ebene Flächen, Fahrstühle, Rampen oder einfach zu öffnende Türen zu betreten sein. Bedienelemente wie Lichtschalter und Türöffner sollten in einer für alle erreichbaren Höhe angebracht sein.

- **Verwendung barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnik**

Dies betrifft in erster Linie Menschen, die in der Kommunikation visuell, akustisch oder kognitiv eingeschränkt sind. Für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen kann die Kommunikation über das Gehör erfolgen. Für Menschen mit Einschränkungen beim Hören kann das Lesen eine Lösung sein. Für eine kognitive Einschränkung kann eine leicht verständlichere Sprache oder auch die Bebilderung eine Hilfe sein.

Für eine erfolgreiche Inklusion sollten alle verfügbaren Kommunikationswege genutzt werden. Hierzu gehören z. B. die Gebärdensprache, die Blindenschrift und eine einfache/verständliche Sprache.



Sollen Informationen über das digitale Lernen vermittelt werden, setzt dies voraus, von Beginn an barrierefrei zu planen, um die Bedarfe aller Teilnehmenden zu berücksichtigen. Hilfreich ist eine Checkliste mit Themen wie bspw. Technische Ausstattung, Sprache, Inhalt, Zeitplanung oder Dokumentation.

2.4 Konkrete Beispiele für Beschreibungen im Förderantrag

- **Beispiel 1:** Im Rahmen unserer Projektkonzeption haben wir eine externe Expertise genutzt. An unserem Projekt dürfen alle Menschen (männlich, weiblich, nicht-binär), egal mit welchem kulturellen Hintergrund teilnehmen. Wir achten bei allen Materialien und Unterrichtseinheiten auf eine gendergerechte, neutrale Sprache und thematisieren gängige Rollenstereotypen. Unsere Mitarbeitenden sind hinsichtlich „Nichtdiskriminierung“ geschult. Die Räumlichkeiten für unsere Projektteilnehmenden liegen im 1 OG, sind aber über einen hinreichend breiten Aufzug erreichbar, der von Rollstuhlfahrenden genutzt werden kann. Alle Räume sind schwellenfrei, die Türen ausreichend breit. Unsere Toiletten sind geschlechtsneutral ausgeschildert und behindertengerecht. Unsere Unterrichtseinheiten und Materialien können wir sowohl in digitaler, als auch in haptischer Form durchführen bzw. bereitstellen, um allen Bedürfnissen gerecht werden zu können.
- **Beispiel 2:** Unterschiedliche Kulturen und Weltanschauungen werden in Gruppenveranstaltungen thematisiert, um Vorurteile abzubauen und gegenseitiges Verständnis für ein gemeinsames Miteinander zu schaffen. Unsere Projektmitarbeiterinnen/Projektmitarbeiter sind für die genderspezifischen Belange der Teilnehmerinnen/Teilnehmer sensibilisiert und geschult. Berufsorientierungen erfolgen unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion.

Die Beschreibungen zeigen, dass unterschiedliche Geschlechterperspektiven mitgedacht und eine „Diskriminierung durch Sprache“ vermieden werden. Die Projektmitarbeitenden sind geschult und die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen wurde berücksichtigt.

3. Umsetzungsphase

Bei der Durchführung der geförderten Projekte sind die bereichsübergreifenden Grundsätze zu beachten. Insbesondere sind die im Antrag beschriebenen Rahmenbedingungen einzuhalten und die geplanten Maßnahmen umzusetzen.

Im Rahmen von Vor-Ort-Prüfungen der zwischengeschalteten Stelle, der Investitionsbank Schleswig-Holstein, werden die Träger in Gesprächen dafür sensibilisiert, dass die bereichsübergreifenden Grundsätze – Gleichstellung, Nichtdiskriminierung, Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen – zu berücksichtigen sind. Im Falle von gemeldeten Verstößen durch Teilnehmerinnen, Teilnehmer oder Dritte behält sich die IB.SH eine anlassbezogene Vor-Ort-Prüfung und Gespräche mit dem Träger vor.

Im Rahmen des Monitorings für die Teilnehmenden sind Informationsblätter zur Datenverarbeitung und Information nach Art. 12 ff. DSGVO an die Projektteilnehmenden und die Projektmitarbeitenden auszuhändigen. Diese informieren über die bereichsübergreifenden Grundsätze, die EU-Grundrechtecharta einschließlich der Rechte für Menschen mit Behinderungen und nennen die ESF Plus Verwaltungsbehörde als Ansprechpartner zu den Betroffenenrechten.

Während der Laufzeit des Projektes sind jährlich zum 01. Februar und zum 01. August Auszahlungs- bzw. Erstattungsanträge mit einem Sachbericht einzureichen. Der hierfür zu verwendende Vordruck enthält Textfelder, die möglichst konkrete Angaben zur Umsetzung der bereichsübergreifenden Grundsätze im Projekt enthalten sollen. Die Aktionsverantwortlichen der zwischengeschalteten Stelle der Investitionsbank Schleswig-Holstein und des für die Aktion zuständigen Ministeriums achten auf projektbezogene Angaben.

- **Beispiel für projektbezogene Angaben im Sachbericht:**

„In Workshops werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten verschiedener Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Ausrichtung, des Alters und Behinderungen aufgezeigt.

Es werden alle Themen angesprochen. „Welchen Einfluss haben unterschiedliche Weltanschauungen und wie macht sich dies im Alltag bemerkbar?“ So können gegenseitiges Verständnis und Toleranz praxisnah gefördert werden.

4. Schulungen der Bürgerbeauftragten (Antidiskriminierungsstelle) des Landes Schleswig-Holstein

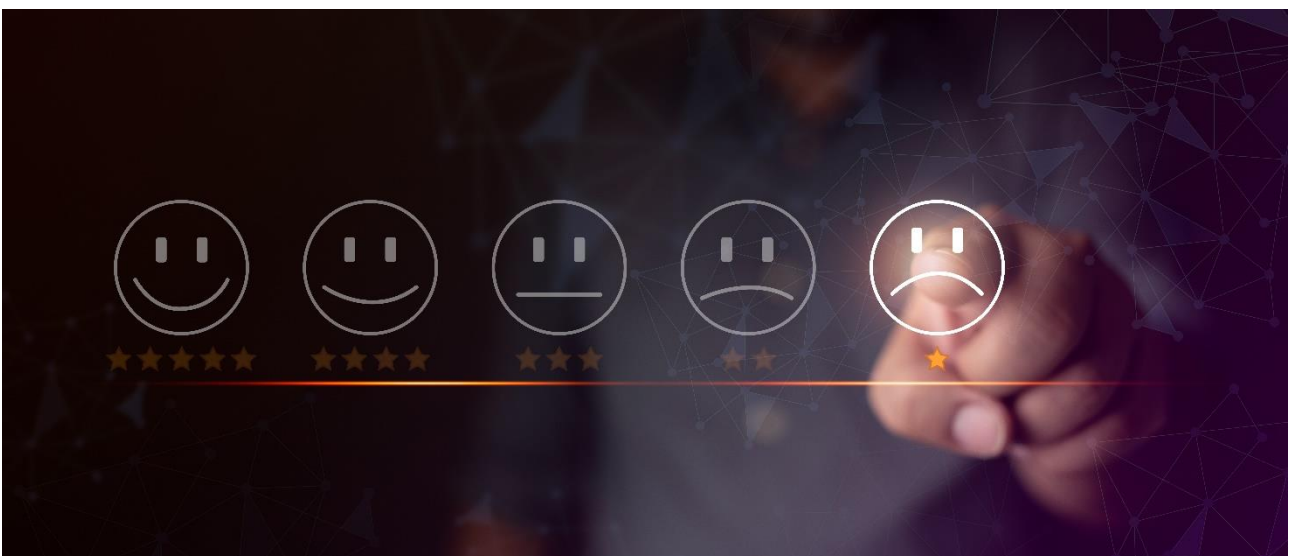
Die Bürgerbeauftragte des Landes Schleswig-Holstein (Antidiskriminierungsstelle) bietet Schulungen für Projektträger und Interessierte u.a. zum Allgemeinen Gleichstellungs-gesetz (AGG) an. Diese Schulungstermine werden auf der Webseite der Investitionsbank Schleswig-Holstein und über den [Newsletter zum Landesprogramm Arbeit](#) veröffentlicht.

5. Beschwerdemöglichkeiten

Sofern sich Projektteilnehmende oder Projektmitarbeitende im Zusammenhang mit der Umsetzung eines aus dem Landesprogramm Arbeit 2021 - 2027/ESF Plus geförderten Vorhabens in ihren Grundrechten verletzt sehen, sollen sie sich prioritär bei der ESF Plus Verwaltungsbehörde beschweren. Beschwerden können aber auch an die Beauftragten des Landes Schleswig-Holstein (Kontaktdaten siehe Punkt 5.), den Projektträger selbst oder die Investitionsbank Schleswig-Holstein als Bewilligungsbehörde gerichtet werden.

Alle eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt. Der Fall sollte so konkret wie möglich und umfassend beschrieben werden. Zu benennen ist der Name des ESF Plus Förderprogramms / der ESF Plus Maßnahme, an der teilgenommen wurde. Mutmaßungen sind zu vermeiden und stattdessen Daten und Fakten zu schildern.

Die ESF Plus Verwaltungsbehörde prüft die Beschwerde. Dazu kann je nach Art des genannten mutmaßlichen Grundrechtsverstößes eine Überprüfung des Sachverhaltes durch eine Vor-Ort-Prüfung oder durch Überprüfung sonstiger relevanter Unterlagen in Betracht kommen. Nach Rücksprache mit der Beschwerdeführerin/dem Beschwerdeführer wird die Verwaltungsbehörde ggf. die Beauftragten des Landes Schleswig-Holstein oder weitere zuständige Stellen einbinden.



Sofern eine Beschwerde an die ESF Plus Verwaltungsbehörde gerichtet werden soll, ist diese an folgende Adresse zu richten:

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
ESF Plus Verwaltungsbehörde / Referat 50
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel

oder per Email an esf@wimi.landsh.de

Der Schutz der individuellen Rechte in Deutschland obliegt grundsätzlich den Gerichten. Im deutschen Rechtssystem muss und kann grundsätzlich jede/r die Verletzung ihrer/seiner Rechte selbst gerichtlich geltend machen. Art. 19 Abs. 4 des Grundgesetzes garantiert dafür den Rechtsweg.

Das Beschwerdeverfahren im Zusammenhang mit einem möglichen Verstoß gegen die Charta der Grundrechte bei der ESF Plus Verwaltungsbehörde besteht unabhängig von einer möglichen Einreichung einer Klage durch die beschwerdeführende Person. Ein Klageverfahren kann i.d.R. nur die in ihren subjektiven Rechten verletzte Beschwerde führende Person veranlassen.

6. Information des Begleitausschusses

Die ESF Plus Verwaltungsbehörde ist verpflichtet, den ESF Plus Begleitausschuss mindestens zwei Mal jährlich über Verstöße gegen die Grundrechtecharta und der UN-Behindertenrechtskonvention zu unterrichten. Dies geschieht unter expliziter Einhaltung des Datenschutzes, indem lediglich über die Art des Verstoßes und die Abhilfemaßnahmen berichtet wird. Hierbei können nur die Beschwerden berücksichtigt werden, über die die ESF Plus Verwaltungsbehörde Kenntnis hat.

7. Ansprechpersonen und weitere Informationen

ESF Plus Verwaltungsbehörde:
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit,
Technologie und Tourismus
ESF Plus Verwaltungsbehörde / Referat 50
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
0431 988 4730
esf@wimi.landsh.de

Bewilligungsbehörde:

Investitionsbank Schleswig-Holstein
Zur Helling 5 - 6
24143 Kiel
0431 9905-2222
foerderprogramme@ib-sh.de

Beauftragte des Landes Schleswig-Holstein:

Beauftragter des Landes Schleswig-Holstein
für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

Stefan Schmidt

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1291

fb@landtag.ltsh.de

Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein,
zugleich Antidiskriminierungsstelle

Samiah El Samadoni

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1240

buengerbeauftragte@landtag.ltsh.de

Beauftragte des Landes Schleswig-Holstein
für Menschen mit Behinderungen

Michela Pries

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1620

lb@landtag.ltsh.de

Beauftragte des Landes Schleswig-Holstein
für den Datenschutz und die
Informationsfreiheit

Marit Hansen

Holstenstraße 98

24103 Kiel

0431 988 1200

mail@datenschutzzentrum.de

Antidiskriminierungsstellen:

Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein, zugleich Antidiskriminierungsstelle

Samiah El Samadoni

Karolinenweg 1

24105 Kiel

0431 988 1240

buengerbeauftragte@landtag.ltsh.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

0800 546 5465

beratung@ads.bund.de

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.
Herzog-Friedrich-Str. 49
24103 Kiel
0431 640 878 27
info@advsh.de

Gleichstellung:

Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.
Walkerdamm 1
24103 Kiel
0431 678 830
kontakt@frauennetzwerk-sh.de

LandesFrauenVerband Schleswig-Holstein e.V.
Grüner Kamp 15 - 17
24768 Rendsburg
04331 335 920 0
buero@landfrauen-sh.de

Landesfrauenrat Schleswig-Holstein e.V.
Auguste-Viktoria-Str. 16
24103 Kiel
0431 552 065
info@landesfrauenrat-s-h.de

Landesarbeitsgemeinschaften (LAG)
der haupt- und ehrenamtlichen kommunalen
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
in Schleswig-Holstein
Walkerdamm 1
24103 Kiel
Tel.: 0431-30034721
geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de

8. Links

EU-Grundrechtecharta:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

UN-Behindertenrechtskonvention:

https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG):

<http://www.gesetze-im-internet.de/bgg/>

Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG) Schleswig-Holstein:

<https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BGG+SH&psml=bssshoprod.psml&max=true>

Bildnachweise

Seite 3: © PX Media - stock.adobe.com

Seite 4: © Zerbor - stock.adobe.com

Seite 5: © WavebreakMediaMicro - stock.adobe.com

Seite 6: © Robert Kneschke - stock.adobe.com

Seite 7: © Михаил Решетников - stock.adobe.com

Seite 10: © Dontree - stock.adobe.com