



# Arbeitshilfe: Antidiskriminierung

Informationen zur Antragstellung und Projektumsetzung  
im Programm des ESF+ in Hessen in der Förderperiode 2021 bis 2027





## Inhaltsverzeichnis

1	Funktion der Arbeitshilfe.....	3
2	Berücksichtigung von Antidiskriminierung im gesamten Förderprozess.....	3
3	Anregungen und Beispiele zur Umsetzung und Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung .....	4
3.1	Impulse und Beispiele auf Ebene des Projektträgers .....	5
3.2	Impulse und Beispiele auf Ebene der Projekthalte .....	5
3.3	Anregungen zur Entwicklung von Messgrößen zur Überprüfung der Zielerreichung	6
4	Unterstützung für Projektverantwortliche .....	7
5	Quellen und weiterführende Informationen .....	8



## 1 Funktion der Arbeitshilfe

Diese Arbeitshilfe dient dazu, Sie als Projektträger bei der Antragstellung und Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes der Antidiskriminierung – der Terminus Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird hierzu analog verwendet – im Programm des ESF+ in Hessen zu unterstützen. Sie soll Ihnen **Hilfestellung, Anregungen und Ideen** geben und zwar von der **Konzeptentwicklung über die Projektumsetzung bis zur Berichterstattung**.

Ähnliche Arbeitshilfen stehen Ihnen auch für die bereichsübergreifenden Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter sowie der ökologischen Nachhaltigkeit zur Verfügung.

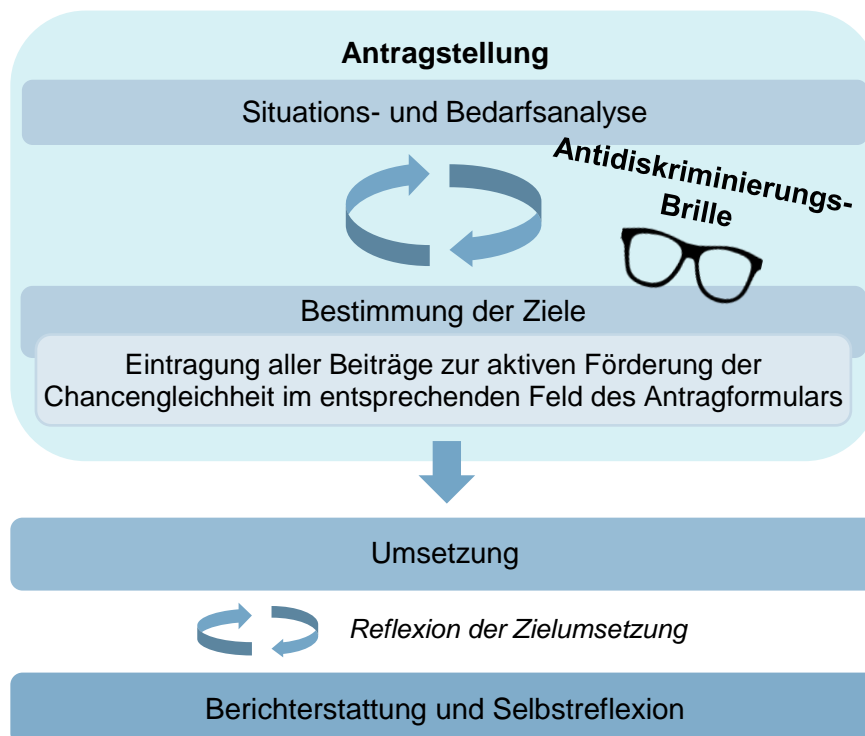
Im [Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen](#) finden Sie darüber hinaus **Hintergrundinformationen** zur Verankerung der Ziele in politischen Programmen und Strategien sowie zum Konzept der Verschränkung von Benachteiligungen (Intersektionalität), welches für das **Verständnis, wie Diskriminierungen (zusammen)wirken** können von besonderer Bedeutung ist.

## 2 Berücksichtigung von Antidiskriminierung im gesamten Förderprozess

In der Planung und Konzeption Ihres Projektes gilt es, die bereichsübergreifenden Grundsätze in den einzelnen Schritten immer **mitzudenken** und deshalb sind die Ist-Situation und die Ziele **auch unter den Prämissen der Antidiskriminierung**, Gleichstellung der Geschlechter und ökologischen Nachhaltigkeit zu analysieren und zu konzeptionieren. Unter der Ist-Situation wird dabei die aktuelle Sachlage inklusive der Rahmenbedingungen und Probleme in Ihrem Projektkontext verstanden.

### Abbildung: Schritte im Förderprozess

Wie können Sie als Projektträger Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Förderprozess systematisch berücksichtigen und Ziele zur aktiven Förderung entwickeln?





Die obenstehende Abbildung veranschaulicht allgemein die Schritte im Förderprozess und wie zusätzlich sozusagen **mit einer „Antidiskriminierungs-Brille“** die einzelnen Schritte kritisch reflektiert werden sollten. Hinsichtlich der Antragsstellung gilt es die Situations- und Bedarfsanalyse, die Sie für Ihr angestrebtes Vorhaben durchgeführt haben, dahingehend zu reflektieren

- inwieweit sich die Ist-Situation und die Bedürfnisse zwischen Personen mit Benachteiligungen (siehe Kapitel 3 sowie Leitfaden; unter Berücksichtigung der möglichen Verschränkung von benachteiligenden Merkmalen) unterscheiden und
- was im Rahmen des Projektes getan werden könnte, um strukturellen Ungleichheiten entgegen zu wirken und Chancengleichheit zu fördern.

Ziel ist eine diversitätssensible und diskriminierungsbewusste Projektplanung und -umsetzung. Eine ausführlichere Beschreibung zu den Schritten im Förderprozess finden Sie im Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen. Die Abbildung zeigt auf, was darüber hinaus bei der Umsetzung und Berichterstattung bereits in der Projektentwicklung zu bedenken ist.

Bitte bedenken Sie: Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung **muss innerhalb des Projektes stets gewährleistet sein**. Darüber hinaus können Sie durch Ihr Projekt die Chancengleichheit **aktiv fördern** und aktiv zum Abbau von Diskriminierungspotenzialen beitragen, z. B. indem ihr Projekt einen wertvollen Beitrag zum Empowerment von diskriminierungs betroffenen Personengruppen leistet und/oder indem Ihr Projekt Diskriminierung aktiv entgegenwirkt (z. B. in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit). Ein Beitrag zur aktiven Förderung von Chancengleichheit und zum Abbau von Diskriminierung wird in den jeweiligen Projektauswahlverfahren positiv gewichtet.

Konkrete Impulse und Beispiele zur Umsetzung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung finden Sie im folgenden Kapitel.

### **3 Anregungen und Beispiele zur Umsetzung und Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung**

Worauf gilt es für Sie als Projektträger hinsichtlich des bereichsübergreifenden Grundsatzes der Antidiskriminierung in der Projektplanung und -umsetzung zu achten?

Bevor Ihnen im Folgenden Impulse und Beispiele zur Umsetzung und Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vorgestellt werden, soll eingangs an die zentralen Ziele im Bereich Antidiskriminierung erinnert werden (vgl. Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eignet sich dabei als Orientierungsrahmen. Demnach sind insbesondere im Lebensbereich Beschäftigung mittel- und unmittelbare Benachteiligungen unzulässig.<sup>1</sup> Hierbei sind Personen entlang der folgenden Merkmale geschützt:

- ethnische Herkunft (Rassismus, z. B. Antiziganismus, Antisemitismus)
- Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität (Sexismus, Trans\*feindlichkeit),
- Religion oder Weltanschauung (z. B. Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus)
- Behinderung (Ableismus)
- Lebensalter (Ageismus)

---

<sup>1</sup> Darunter sind sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen, die sich zum Nachteil von Betroffenen auswirken, zu verstehen. Dazu zählt ebenso (sexuelle) Belästigung.



- sexuelle Identität (Queerfeindlichkeit)

Gemäß der Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds ist dabei besonders auf die Zugänglichkeit der im ESF+ geförderten Projekte für Menschen mit Behinderungen zu achten.<sup>2</sup>

Nicht selten ist eine Benachteiligung z. B. aufgrund der ethnischen Herkunft verbunden mit weiteren benachteiligenden Dimensionen (mehrdimensionale Diskriminierung, auch Intersektionalität genannt). Hintergrundinformationen dazu, warum und inwieweit das für Ihre Projektkonzeption und -durchführung relevant ist bzw. sein kann, sind für Sie im Leitfaden zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen beschrieben. Der Gedanke der Verschränkung von benachteiligenden Merkmalen macht eine Analyse zwar komplexer, aber eben auch ‚besser‘ im Sinne von realistischer – um dann geeignete Maßnahmen entwickeln zu können.

In den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit kann zwischen Maßnahmen auf Ebene des Projektträgers (Kapitel 3.1) und auf Ebene des Projektes bzw. der Projektinhalte (Kapitel 3.2) unterschieden werden. In Kapitel 3.3 wird abschließend auf grundlegende Hinweise zur Entwicklung von Messgrößen zur Überprüfung der Zielerreichung eingegangen.

### 3.1 Impulse und Beispiele auf Ebene des Projektträgers

Eine diskriminierungsfreie Projektumsetzung kann umso besser erfolgen, je stärker und nachhaltiger Diversitätssensibilität und Diskriminierungsbewusstsein in der Trägerorganisation selbst verankert sind. Ein Ziel mit konkretem Bezug zum angestrebten Projekt gefördert durch die Mittel des ESF+ könnte daher lauten:

- Erhöhung der Sensibilität des Personals gegenüber Diskriminierungen – **zentraler Aspekt in Projekten mit Kontakt zu Projektteilnehmenden** (z. B. durch die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen und/oder internen Schulungen zu Vielfalt, Diskriminierung, diskriminierungssensibler Kommunikation)

Die Verankerung von Vielfaltskompetenz in der Trägerorganisation ist weitgehend verbunden mit der Organisationsentwicklung Ihres Trägers insgesamt. Daher sind die folgenden Beispiele als **weiterführende Anregungen** (unabhängig von dem beantragten Projekt im ESF+) zu verstehen, die aufgrund ihrer Bedeutsamkeit im Sinne einer Sensibilisierung hinsichtlich Diversität und Diskriminierung benannt werden:

- Vielfaltskompetenz und Diskriminierungsbewusstsein in der Organisation verankern (z. B. durch die entsprechende Ausrichtung des Leitbildes und/oder Verpflichtung durch Beitritt zur „Charta der Vielfalt“) und hieran anschließende Ausrichtung der Personalentwicklung
- Repräsentation von benachteiligten Personengruppen auf allen Beschäftigungsebenen einschließlich Führungsebene stärken (z. B. durch Mentoring-Programme)

Hinweis: Für einen aktiven Beitrag zur Chancengleichheit muss aus Ihrem Antrag hervorgehen, welchen konkreten Beitrag Ihr geplantes Projekt leisten wird.

### 3.2 Impulse und Beispiele auf Ebene der Projektinhalte

Die Impulse und Beispiele sind programmübergreifend formuliert und passen daher mal mehr und mal weniger für das jeweilige Vorhaben. Womöglich setzen Sie einen Teil der genannten Ideen bereits um bzw. planen dies. Gerne können Sie Ihre weiterführenden Umsetzungsbeispiele mit uns teilen (siehe Kontaktdaten in Kapitel 4; dies gilt natürlich auch für Beispiele auf Ebene des Projektträgers). Im Folgenden sind die Anregungen und Beispiele unterteilt in Projektphasen bzw. -bestandteile:

---

<sup>2</sup> vgl. Art. 9 Abs. 3 ‚Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds‘



- **Ansprache der Teilnehmenden (Akquise) sowie Öffentlichkeitsarbeit insgesamt**
  - die Zielgruppe ansprechende und erreichende Öffentlichkeitsarbeit (z. B. leichte/einfache Sprache, Verwendung identifizierender Bilder und deren Einsatz an den ‚richtigen‘ ‚Orten‘)
  - kultur- und diversitätssensible sowie diskriminierungsfreie Kommunikation
- **Gestaltung der Rahmenbedingungen des Projektes**  
(auch in Bezug auf evtl. Begleitungsangebote und/oder Nachbegleitung)
  - heterogen besetzte Projektteams z. B. hinsichtlich ethnischer Herkunft, Behinderung
  - Partizipation, d. h. Einbindung und Adressierung von Betroffenen Gruppen
  - Mentor\*innen einsetzen (Vorbildfunktion und ‚Mutmacher‘\*innen; z. B. Peer-to-Peer-Mentoring-Ansatz initiieren)
  - Integration von interaktiven Workshops und Gruppendiskussionen, um den Austausch von Erfahrungen und Perspektiven zu fördern
  - Implementierung von barrierefreien Zugängen und Angeboten, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden
- **Lern- und Beratungsprozesse im Projekt**
  - (ausschließlich) diskriminierungsfreie Lernmaterialien verwenden, die Vorurteile hinterfragen und dazu anregen statt diese zu reproduzieren
  - Leitfäden zur diskriminierungsfreien und kultursensiblen Didaktik bzw. Schulung in diskriminierungsfreier und kultursensibler Didaktik erstellen und anwenden
  - Personen mit Benachteiligungen als Vorbilder stark machen (Beispiel: Stephen Hawking)
  - Beratende (Projektpersonal) verstehen sich auch als Multiplikator\*innen für Diversity (z. B. gegenüber Betrieben oder in regionalen Netzwerken – setzt eine Schulung oder zumindest einen Workshop voraus)
  - Vorurteile und unbewusste Voreingenommenheit bewusstmachen und den Umgang damit mit den Teilnehmenden thematisieren (z. B. Beispiele aus der täglichen Arbeit im Projekt mit den Teilnehmenden analysieren und gemeinsam Lösungen erarbeiten, einen ‚Kodex‘ zum Umgang miteinander gemeinsam erarbeiten und anwenden)
- **Kooperationen** (können sowohl auf Ebene des Projektes, wie auch auf Ebene des Trägers geschlossen werden)
  - mit Migranten\*innenselbstorganisationen
  - mit (regionalen) Selbstvertretungsvereinen und -initiativen
  - mit einem Antidiskriminierungsnetzwerk
  - ‚Best Practices‘ veröffentlichen und im Netzwerk austauschen (z. B. auch über den ESF+ Hessen-LinkedIn-Kanal möglich)

### 3.3 Anregungen zur Entwicklung von Messgrößen zur Überprüfung der Zielerreichung

Messgrößen sind Kriterien anhand derer Sie Ihre Zielerreichung überprüfen können. Dies ist für Sie als Träger zur Steuerung des Projektes gerade auch im Verlauf des Projektes wichtig. Zudem können Sie anhand von Kriterien zur Zielerreichung einfacher über den Projekterfolg berichten. **Die Entwicklung von Messgrößen ist keine Voraussetzung zur Projektförderung.** Sie kann Ihnen aber in Ihrer internen Steuerung helfen und die Qualität der Umsetzung dadurch verbessern.

Grundsätzlich ist die Entwicklung von **qualitativen** sowie **quantitativen** Messgrößen möglich. Die Entscheidung, **welche Messgröße gewählt wird, ist abhängig vom formulierten Ziel.** Die jeweiligen Messgrößen sollten, wie in Kapitel 2 beschrieben, **bereits in der Projektkonzeption bestimmt** und schriftlich fixiert werden. Ideen für Messgrößen lassen sich



teilweise auch den vorhergehenden Abschnitten zu Impulsen und Beispielen in der Umsetzung und Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung entnehmen bzw. daraus ableiten.

### **Beispiele zu qualitativen Messgrößen**

Erstellung, Etablierung (z. B. Workshops zur Anwendung/Umsetzung) sowie Weiterentwicklung von

- Leitbildern (z. B. zu Diversity beim Projektträger) und/oder
- Konzepten (z. B. in Bezug auf die zielgruppenspezifische Akquise von Teilnehmenden).

### **Beispiele für quantitative Messgrößen**

- Diversität, z. B.:
  - beim Projektpersonal
  - in Bezug auf Teilnehmende im Projekt
- mit Projektmaßnahmen (unmittelbar und mittelbar) erreichte Anzahl an Personen, die zu einer von Diskriminierung betroffenen Gruppe gehören (Empowerment-Messgröße)
- Teilnahme des Personals (Träger und/oder Projekt) an Fortbildungen im Bereich Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (absolut oder in Prozent des Personals)

## **4 Unterstützung für Projektverantwortliche**

Die WIBank unterstützt Sie als Projektverantwortliche in allen Phasen eines Projektes. Dies gilt für eine vorgelagerte Projekt- und Antragsberatung ebenso wie für eine aktive Projektbegleitung oder Hilfestellungen bei der Nachweisführung.

Zu Ihrer Unterstützung finden Sie neben dieser Arbeitshilfe verschiedene weitere rund um die Projektplanung, -umsetzung und -abrechnung auf der Website von ESF Hessen unter [Förderhandbuch 2021-2027/Arbeitshilfen](#).

Fragen zu Ihrem (geplanten) Projekt können Sie im direkten Kontakt mit den zuständigen Ansprechpersonen klären. Eine Übersicht über die zuständigen Personen bei der WIBank finden Sie ebenfalls auf der Website unter der Rubrik „Der ESF+ in Hessen“ sowie [hier](#).

Kontakt

ESF Consult Hessen Arbeitsmarkt I/II

Tel: (+49) 611/77 4 - 74 26

E-Mail: [info@wibank.de](mailto:info@wibank.de)



## 5 Quellen und weiterführende Informationen

### Quellen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

„Dach-Verordnung der Kohäsionsfonds“: Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik. (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Rechtsgrundlagen/Verordnungen der EU)

„ESF Plus Verordnung“: Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) (siehe bspw. unter <https://www.esf-hessen.de> → Förderhandbuch 2021-27/Grundsätze/Verordnungen der EU)

### Weiterführende Websites

Antidiskriminierungsstelle des Landes Hessen. Link: <https://antidiskriminierung.hessen.de/> (Stand: 12.09.2023)

Bildsprache ohne Diskriminierung. Sechs Tipps zur diskriminierungsarmen Bildnutzung in der politischen Bildung. Portal der Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung. URL: <https://www.politische-medienkompetenz.de/debatte/bildsprache-ohne-diskriminierung/> (Stand: 11.12.2023)

Charta der Vielfalt. Für Diversity in der Arbeitswelt. URL: <https://www.charta-der-vielfalt.de/> (Stand: 07.11.2023)

FAQT: Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus. Themenfeld Antidiskriminierung. Link: <https://www.fagt-esf.de/antidiskriminierung> (Stand: 07.11.2023)

z. B. unter Studien und Berichte zur Antidiskriminierung:

Kotlenga, Sandra/Pagels, Nils (2017): Inklusion im Arbeitsmarktkontext. Informationen und Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im ESF. „Die Barrieren im eigenen Kopf überwinden“. Berlin 2017. URL: [https://fagt-esf.de/fileadmin/Redaktion/Antidiskriminierung/Berichte\\_und\\_Studien/arbeitshilfe\\_inklusion\\_241017.pdf](https://fagt-esf.de/fileadmin/Redaktion/Antidiskriminierung/Berichte_und_Studien/arbeitshilfe_inklusion_241017.pdf) (Stand: 18.12.2023)

Hessenweite Beratungsstelle zu Inklusion im Umfeld Schule. URL: <https://gemeinsamleben-hessen.de/de/inklusive-beratung-und-koordination> (Stand: 20.11.2023)

Hessenweites Angebot der Antidiskriminierungsberatung. URL: <https://adibe-hessen.de/de> (Stand: 20.22.2023)

Netzwerke Antidiskriminierung in Hessen (AdiNet) – Kontakte und Angebote. URL: <https://antidiskriminierung.hessen.de/vernetzung/adinet> (Stand: 07.11.2023)

Portal Intersektionalität. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen von Prof. Dr. Katharina Walgenbach und Dipl. Päd. Friederike Jonah Reh. Link: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/> (Stand: 12.09.2023)





Kofinanziert von der  
Europäischen Union



### *Zur Barrierefreiheit von digitalen Dokumenten und Websites*

Aktion Mensch. Die Stiftung bietet Informationen, Tipps und Checklisten zum Thema barrierefreie Gestaltung von Websites. URL: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/barrierefreiheit/barrierefreie-website> (Stand: 19.12.2023)

Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS): „Barrierefreie PDFs: PDFs prüfen, korrigieren und optimieren“. In sieben Arbeitsschritten wird gezeigt, wie eine PDF-Datei mit Adobe Acrobat barrierefrei gemacht werden kann. URL: [https://www.agnes-at-work.de/wp-content/uploads/2023/11/Barrierefreie\\_PDFs\\_PDFs\\_pruefen\\_korrigieren\\_optimieren.pdf](https://www.agnes-at-work.de/wp-content/uploads/2023/11/Barrierefreie_PDFs_PDFs_pruefen_korrigieren_optimieren.pdf) (Stand: 18.12.2023)

Hochschule Bremen in Kooperation mit dem Landeskompetenzzentrum für barrierefreie IT Hessen (LBIT): kostenloser Online-Kurs „Digitale Barrierefreiheit – Teilhabe für alle“. URL: [https://egov-campus.org/courses/barrierefreiheit\\_hsb\\_2022-1](https://egov-campus.org/courses/barrierefreiheit_hsb_2022-1) (Stand: 07.11.2023)