

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Stärkung und Beschleunigung von vielfaltsbefördernder Unternehmenskultur und unternehmensorganisatorischen Prozessen in der Region Hannover („Zukunft braucht Vielfalt“) vom 19.09.2024

0. Präambel

Ein zentrales Anliegen der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover liegt darin, die vorhandenen Hemmnisse in der betrieblichen Transformation von Unternehmen hinsichtlich vielfaltsbefördernder Unternehmenskultur und unternehmensorganisatorischen Prozessen abzubauen. Im Rahmen von Unternehmensprojekten sollen Transformationsprozesse zeitlich schneller realisiert und Wissenstransfer zwischen Unternehmen sowie Expert*inneneinrichtungen und Unternehmen unterstützt werden. Etablierte Unternehmen sollen befähigt werden, Transformationsansätze auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse im eigenen Betrieb selbst weiterzuführen und einen Beitrag zum Entgegenwirken des Fachkräftemangels sowie Identifizierung neuer Märkte zu leisten. Die vorliegende Richtlinie Hannover Region „Zukunft braucht Vielfalt“ dient dem Abbau von zeitlichen sowie finanziellen Hemmnissen und unterstützt eine Konkretisierung der betriebsindividuell umsetzbaren Transformationsmaßnahmen. Zur Teilhabe an vielfaltsbefördernden Maßnahmen und Prozessen sollen betriebsintern Maßnahmen umgesetzt werden, die

- neue betriebliche Ablauf- und Organisationsformen initiieren und weiterentwickeln,
- den Kenntnisstand im Themenfeld Vielfalt von Unternehmensangehörigen wesentlich erhöhen
- Unternehmen befähigen, Produkte auf neue Zielmärkte und Zielgruppen hin in unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen anzupassen
- den Standort Region Hannover zukunftsfähig gestalten

Die Realisierung der Vorhaben soll dazu beitragen, die Marktchancen von Unternehmen zu erhöhen.

1 Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

1.1 Zweck der Richtlinie ist die Unterstützung von Unternehmen, i.S.d. Ziffer 3 dieser Richtlinie, bei der Transformation hin zur Weiterentwicklung und Umsetzung von verbesserten Ablauf- und Organisationsformen mit Bezug zum Thema Vielfalt oder mindestens einer Vielfaltsdimension (siehe Anlage 1 Vielfaltsdimension). Darunter fallen neue oder verbesserte Organisationsmethoden in den Geschäftspraktiken, Arbeitsabläufen oder in den Geschäftsbeziehungen von Unternehmen.

1.2 Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinie, der Niedersächsische Kommunalhaushalts- und Kassenverordnung (KomHKVO) und Niedersächsische Landeshaushaltsordnung (LHO) Zuwendung aus Mitteln des Haushalts der Region Hannover zur Stärkung und Beschleunigung von vielfaltsbefördernder Unternehmenskultur und unternehmensorganisatorischen Prozessen in

der Region Hannover sowie der Anpassung von Produkten und Verbesserung der Kund*innenbeziehung durch Maßnahmen zur Verbesserung der Diversität.

1.3 Die Gewährung der Zuwendung erfolgt gemäß Verordnung (EU) 2023/2831 der Kommission vom 13. Dezember 2023¹ über die Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf De-minimis-Beihilfen (ABl. EU Nr. L 352 S. 1) in der jeweils gültigen Fassung, im Folgenden „De-minimis-Verordnung“ genannt.

1.4 Ein Anspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Die Bewilligungsstelle entscheidet über den Zuwendungsantrag im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel aufgrund ihres pflichtgemäßen Ermessens nach Maßgabe der Ziffer 7.6.

2. Gegenstand der Förderung, Bewilligungszeitraum

2.1 Die Förderung im Rahmen von Hannover Region „Zukunft braucht Vielfalt“ soll den Zuwendungsempfänger*innen ermöglichen, innovative Lösungen für die Transformation der eigenen Produkte oder Prozesse bezüglich Vielfaltsdimensionen, die über den aktuellen unternehmensbezogenen Umsetzungsstand hinausgehen oder eine Anpassung beschleunigen.

2.2 Unter die Bestandteile der Vorhaben fallen Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote sowie die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen und Konzeptionierungsarbeiten. Beratungs- und Konzeptionierungsarbeiten sind nur dann förderfähig, wenn die Ergebnisse und Empfehlungen in der Praxis mindestens als Pilotprojekt umgesetzt werden.

2.3 Das geförderte Vorhaben muss innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Zuwendungsbescheides abgeschlossen werden (Bewilligungszeitraum).

3. Antragsberechtigung

3.1 Antragsberechtigt sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 651/2014 der Kommission vom 17. Juni 2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung = AGVO). Der Sitz des Unternehmens muss im Gebiet der Region Hannover liegen und die Umsetzung des geförderten Vorhabens muss in einer Betriebsstätte oder Niederlassung auf dem Gebiet der Region Hannover erfolgen. Unternehmen, die nicht im Haupterwerb geführt werden sowie Unternehmen, die nicht gewerblicher Tätigkeit zuzuordnen sind (z.B. gemeinnützig, Freiberufler*innen), sind von der Förderung ausgeschlossen.

3.2 Antragsberechtigt sind weitere Unternehmen, wenn diese einschließlich verbundener oder Partnerunternehmen zum Zeitpunkt der Antragstellung weniger als 1.000 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente) beschäftigen. Ziffer 3.1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

3.3 Antragsberechtigt sind Expert*inneneinrichtungen, wenn sie den Antrag mit einem KMU nach Ziffer 3.1 oder einem weiteren Unternehmen nach Ziffer 3.2 zu stellen. Als Expert*inneneinrichtungen im Sinne dieser Richtlinie gelten Einrichtungen und Stellen von staatlichen Forschungseinrichtungen sowie Hochschulen, nichtwirtschaftlich tätige

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023R2831>

Forschungseinrichtungen, Freiberufler*innen, Planungsbüros, Start-ups und Gründungsunternehmen. Zuwendungsberechtigt sind nur Expert*inneneinrichtungen, die ihren Sitz innerhalb der Region Hannover haben.

3.4 Einem Unternehmen, das einer Rückforderungsanordnung aufgrund eines früheren Beschlusses der Kommission zur Feststellung der Unzulässigkeit einer Beihilfe und ihrer Unvereinbarkeit mit dem Binnenmarkt nicht nachgekommen ist, dürfen keine Einzelbeihilfen gewährt werden (Artikel 1 Abs. 4 a AGVO²).

3.5 Sanierungsfälle und Unternehmen in Schwierigkeiten im Sinne der Leitlinien der Europäischen Kommission für staatliche Beihilfen zur Rettung und Umstrukturierung nichtfinanzieller Unternehmen in Schwierigkeiten (ABl. (EU) Nr. C 249 vom 31.07.2014 S. 1) sowie im Sinne von Artikel 2 Ziffer 18 AGVO³ sind von einer Förderung ausgeschlossen.

3.6 Vorhaben, für die bereits eine Förderung aus anderen kommunalen (auch Regionseigenen), Landes-, Bundes oder europäischen Mitteln zugesagt oder erfolgt ist, sind von einer Förderung ausgeschlossen.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

4.1 Einer Förderung im Rahmen von Hannover Region „Zukunft braucht Vielfalt“ liegt stets eine vollständig ausgefüllte Interessenbekundung seitens der Antragsteller*innen zu Grunde.

4.2 Eine Förderung im Rahmen von Hannover Region „Zukunft braucht Vielfalt“ ist nur für Vorhaben möglich, die noch nicht begonnen wurden.

4.3 Die Antragsteller*innen erklären innerhalb der ausgefüllten Interessenbekundung ihr Einverständnis zur Datenverarbeitung durch die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover.

4.4 Zuwendungen dürfen nur solchen Antragsteller*innen bewilligt werden, bei denen die Gesamtfinanzierung des Vorhabens gesichert ist.

4.5 Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover stellt sicher, dass sämtliche Voraussetzungen der De-minimis-Verordnung erfüllt sind. Sie prüft insbesondere zur Einhaltung des De-minimis-Höchstbetrages eine vom Zuwendungsempfänger*innen vorzulegende De-minimis-Erklärung und stellt eine De-minimis-Bescheinigung aus.

4.6 Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover beurteilt die Förderungswürdigkeit jedes eingehenden Antrags anhand eines Scorings, welches die vorhabensbezogene Qualität hinsichtlich vielfaltsbefördernder Unternehmenskultur sowie unternehmensorganisatorische Prozesse zur Stärkung der Vielfalt, die effiziente Verwendung der Mittel und die Eignung der Experteneinrichtung berücksichtigt.

4.7 Antragsteller*innen werden im Rahmen von Hannover Region „Zukunft braucht Vielfalt“ maximal drei Förderungen nach dieser Richtlinie bewilligt. Nach einer gemäß dieser Richtlinie bewilligten Förderung kann eine Förderung für ein weiteres Vorhaben erst dann beantragt werden, wenn die Verwendungsnachweisprüfung hinsichtlich der zuvor nach dieser Richtlinie geförderten Vorhaben abgeschlossen ist.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32014R0651>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32014R0651>

5. Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

5.1 Die Zuwendung wird als Projektförderung in Form einer Anteilsfinanzierung gewährt.

5.2 Es wird einmalig ein nicht rückzahlbarer Zuschuss in Höhe von bis zu 50 % der zuwendungsfähigen Ausgaben gewährt. Die maximale Höhe der Förderung beträgt bis zu 10.000 €.

5.3 Zuwendungsfähig sind notwendige Ausgaben des Zuwendungsempfängers, entsprechend des gestellten Antrags in einer Betriebsstätte oder Niederlassung mit einer Anschrift innerhalb der Region Hannover. Zuwendungsfähige Ausgaben umfassen

- Ausgaben für Personal, soweit dieses für das Vorhaben eingesetzt wird,
- Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen, soweit diese in einem thematischen Zusammenhang zum Vorhaben stehen und durch einen qualifizierten Bildungsträger erfolgen,
- sonstige Betriebsausgaben, die unmittelbar durch das Vorhaben entstehen, wie Reisen, Material, Bedarfsartikel,
- Ausgaben für Beratungsleistungen, soweit diese im Zusammenhang mit der Vielfaltsthematik stehen.

5.4 Nicht zuwendungsfähig sind insbesondere Ausgaben für anfallende Umsatzsteuer (soweit das antragstellende Unternehmen zum Vorsteuerabzug berechtigt ist), studentische und wissenschaftliche Arbeiten, die Gegenstand von Prüfungsleistungen sind, Aufwendungen für Vertrieb und Werbung, Ausgaben für Personal, das an internen und externen Schulungen teilnimmt (für die Zeit der Schulung), Ausgaben für Instrumente und Ausrüstung, inkl. Soft- und Hardware (sowie deren Implementierungskosten) und Investitionen, die der Anpassung von Arbeitsplätzen auf individuelle Anforderungen dienen, Zinsenzahlungen, Entgelte, Grund- und Immobilienerwerb, die Beauftragung von nicht-vielfaltsbezogenen Unternehmensberatungen (z. B. Rechts- und Steuerberatungen, Marktanalysen, Fördermittelberatungen, Technologieberatungen und Patentrecherchen, etc.) und interne Kommunikationsaufwendungen.

6 Sonstige Zuwendungsbestimmungen

6.1 Die ANBest-P sind zum Bestandteil des Bescheides zu machen. Abweichungen von den Regelungen der ANBest-P sind in den Zuwendungsbescheid aufzunehmen.

6.2 Der Zuwendungsempfänger ist darauf hinzuweisen, dass eine Prüfung durch das Rechnungsprüfungsamt der Region Hannover erfolgen kann.

6.3 Vor der Bewilligung wird das schriftliche Einverständnis des Zuwendungsempfängers eingeholt, dass das geförderte Vorhaben auf der Homepage der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover veröffentlicht werden kann.

7. Anweisungen zum Verfahren

7.1 Es wird vor Antragstellung ein Orientierungsgespräch mit den Berater*innen des Fachbereichs Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover vorausgesetzt.

7.2 Basierend auf einem Orientierungsgespräch ist das ausgefüllte Antragsformular zunächst als Interessenbekundung ohne Unterschrift und in elektronischer Form einzureichen.

7.3 Ein*e Mitarbeiter*in des Teams Wirtschaftsförderung der Region Hannover steht als Ansprechpartner* für den gesamten Prozess des Antragsverfahrens zur Verfügung und soll von den Antragsteller*innen im Verfahren beteiligt werden.

7.4 Nach erster Prüfung der Förderchancen durch die Region Hannover erfolgt dann die Aufforderung zur schriftlichen Antragstellung in der Gestalt, dass die Interessenbekundung zu unterzeichnen und ihr die De-minimis-Erklärungen des/der beteiligten Unternehmen(s) beizufügen sind.

7.5 Durch die rechtsverbindlichen Unterschriften der beteiligten Stellen wird die gemeinsame Zielorientierung und die Bereitschaft des/der beteiligten Unternehmen(s) zur Inanspruchnahme der Deminimis-Beihilfe dokumentiert. Der vollständige Antrag ist in Schriftform einzureichen bei:

Region Hannover
Team Wirtschaftsförderung 80.04
Haus der Wirtschaftsförderung
Vahrenwalder Str.7
30165 Hannover

7.6 Die Entscheidung über Anträge wird auf Grundlage pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel getroffen. Dabei orientiert sich die Regionsverwaltung an einem Scoring, welches die Zuwendungsvoraussetzungen nach Ziffer 4 beurteilt.

7.7 Antragsteller*innen erhalten im Falle der Bewilligung einen Zuwendungsbescheid, mit welchem über den jeweiligen Anteil gemäß Finanzierungsplan entschieden wird.

7.8 Die Auszahlung der Förderung erfolgt nach Einreichung und Prüfung der o.a. Dokumente sowie einer Zahlungsanforderung. Bei einer gemeinsamen Antragseinreichung ist die Zahlungsanforderung gesondert für jede*n Zuwendungsempfänger*in einzureichen.

7.9 Nach Abschluss des geförderten Vorhabens ist mit dem vereinfachten Verwendungsnachweis ein Abschlussprotokoll vorzulegen, dem die jeweils erbrachten Analysen etc. zu entnehmen sind. Das Dokument ist von dem*der Zuwendungsempfänger*in zu unterzeichnen und einzureichen.

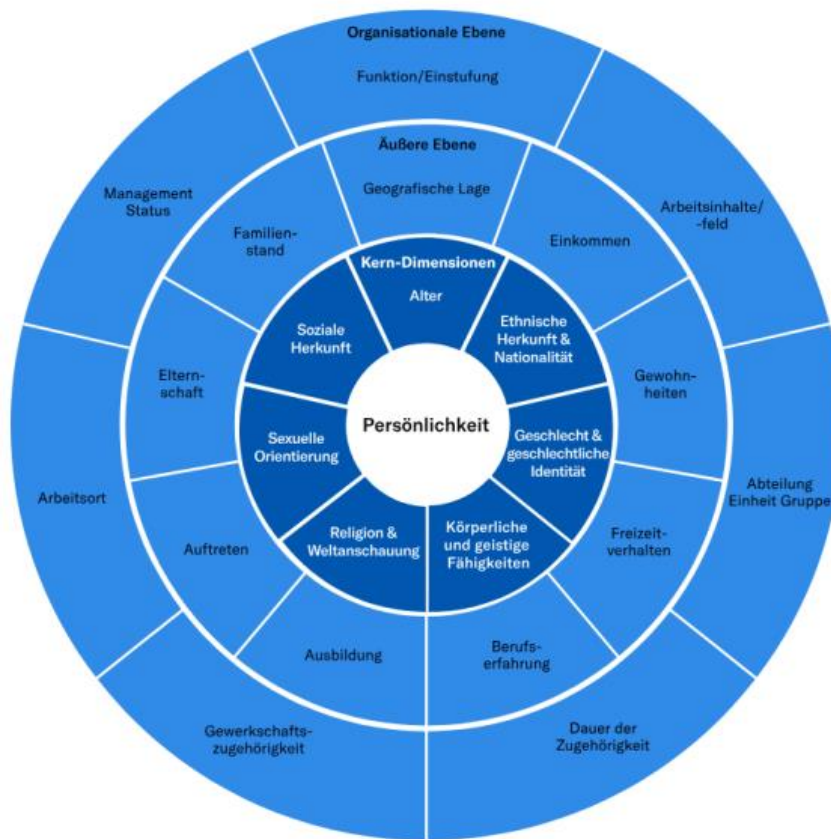
8 Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt am 01.10.2024 in Kraft.

Anlage 1 Vielfaltsdimensionen⁴

Die Charta der Vielfalt bündelt sieben Vielfaltsdimensionen, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden sind: Alter, ethnische Herkunft & Nationalität, Geschlechter & geschlechtliche Identität, körperliche & geistige Fähigkeiten, Religion- & Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Neben diesen Kerndimensionen sind auch äußere Dimensionen, wie beispielsweise Einkommen und Berufserfahrung relevant. Diese sind, im Gegensatz zu den Kerndimensionen der Vielfalt, deutlich wandelbarer. Bei der Betrachtung gilt es die Ganzheitlichkeit von Vielfalt als auch die Intersektionalität, also das Zusammenwirken mehrerer Identitätsmerkmale, zu berücksichtigen.

Abbildung Vielfaltsdimensionen



Alter

Die Kerndimension Alter bezieht sich auf Mitarbeitende unterschiedlichen Alters, von jungen Berufseinsteiger*innen bis hin zu erfahrenen Fachkräften – d.h. Traditionals, Babyboomer sowie die Generationen X, Y und Z. Unterschiedliche Generationen weisen oft unterschiedliche Merkmale, Perspektiven und Wertesysteme auf, was Herausforderungen aber auch Chancen mit sich bringt. Wichtig ist dabei, die Fähigkeiten und Perspektiven aller Altersgruppen zu würdigen, den Wissenstransfer zwischen den Generationen sicherzustellen sowie eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Beispielmaßnahmen: Altersgerechte Arbeitsplätze

⁴ https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/2023_DDT_Factbook.pdf

einrichten, Mentoring- oder Wissenstransfer-Programme einführen, Gesundheitsmanagement einführen.

Ethnische Herkunft & Nationalität

Die Vielfalt dimension Ethnische Herkunft & Nationalität beschreibt Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe, Nationalitäten und Hautfarben. Hier geht es um Wertschätzung von Menschen unterschiedlicher nationaler und ethnischer Herkunft, die Überwindung von Vorurteilen und die Förderung interkultureller Kompetenzen. Vielfalt bzw. ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld in dieser Dimension bereichert Unternehmen durch verschiedene Perspektiven, Kreativität und Innovationskraft. Beispielmaßnahmen: Diverse Teamzusammensetzung, Interkulturelle Trainings anbieten, Sprachtrainings fördern.

Geschlecht & geschlechtliche Identität

Die Dimension Geschlecht und geschlechtliche Identität zielt ab auf die Gleichstellung und Förderung aller Geschlechter im beruflichen Kontext. Es geht darum, Stereotypen zu überwinden und eine Unternehmenskultur aufzubauen, die gleiche Karrierechancen sowie Entlohnung für alle Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten sicherstellt. Die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Vielfalt und die Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen sowie Chancengleichheit und Akzeptanz sind wichtige Aspekte dieser Dimension. Beispielmaßnahmen: Recruiting- sowie Beförderungsprozesse geschlechtersensibel gestalten, Geschlechtergemischte Teams, Führungskräfte trainings mit Fokus auf unbewussten Vorurteilen.

Körperliche & geistige Fähigkeiten

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, chronischen Krankheiten oder neurodivergenten Menschen steht im Mittelpunkt dieser Dimension. Ziel ist es, Barrieren abzubauen, Zugänglichkeit zu verbessern und die Arbeitsumgebung so anzupassen, dass alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten voll entfalten können. Sensibilisierung und spezifische Unterstützungsangebote tragen dazu bei, ein inklusives Arbeitsklima zu fördern. Beispielmaßnahmen: Jugendliche mit Schwerbehinderung in der Ausbildung fördern, mit Behindertenorganisationen kooperieren, Barrierefreie Arbeitsplätze einrichten.

Religion & Weltanschauung

Die Dimension Religion & Weltanschauung bezieht sich auf die Anerkennung und Einbeziehung verschiedener Glaubensrichtungen, spiritueller und weltlichen Überzeugungen. Unternehmen, die diese Dimension berücksichtigen, schaffen eine Kultur der Offenheit, der Toleranz und des Respekts, in der religiöse und weltanschauliche Bedürfnisse Raum finden und akzeptiert werden. Beispielmaßnahmen: Räume der Stille einrichten, Kantinenangebot an religiöse Bräuche anpassen, Religiöse Feiertage (z.B. bei der Urlaubsplanung oder bei wichtigen Meetings) beachten.

Sexuelle Orientierung

Diese Dimension umfasst die Anerkennung und Unterstützung von queeren Personen am Arbeitsplatz. Unternehmen sollten dabei eine Atmosphäre der Akzeptanz schaffen, in der Mitarbeitende ihre Identität und Persönlichkeit offen leben können – ohne Angst vor Diskriminierung. Diversitätsbewusste Richtlinien und eine offene Kommunikation sind hierfür essenziell. Beispielmaßnahmen: LGBTIQ*-Netzwerk initiieren; Bestandsaufnahme durchführen, um Diskriminierungen zu identifizieren und zu beseitigen.

Soziale Herkunft

Soziale Herkunft bezieht sich auf die unterschiedlichen Lebens- und Bildungswege, die Menschen in die Arbeitswelt einbringen. Die soziale Herkunft hat leider auch heutzutage noch einen Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen. Die Anerkennung dieser Vielfalt bedeutet, Chancengleichheit zu fördern, Vorurteile abzubauen und Talente unabhängig von ihrem sozioökonomischen Hintergrund zu erkennen und zu nutzen. Beispielmaßnahmen: Menschen mit geringem Bildungsgrad in ihrer Ausbildung unterstützen, Mentoring Programm für Mitarbeitende aus nichtakademischen Haushalten, Einbindung sozialer Unternehmen und Initiierung gemeinsamer Projekte. Die Anerkennung von Vielfalt als Bereicherung und das Verständnis für jede dieser Dimensionen trägt zur Schaffung eines respektvollen, vielfältigen und inklusiven Arbeitsumfelds bei, das auch die Diversität der Gesellschaft widerspiegelt.