

ESF - Arbeitshilfe Nr. 4

Qualitätskriterien für das Förderprogramm FIFA „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“

Programmzeitraum 2007-2013

Arbeitsmarktförderung in Niedersachsen mit Mitteln des Landes Niedersachsen und des Europäischen Sozialfonds im Zielgebiet „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (RWB) in den Regionen Braunschweig, Hannover und Weser-Ems und im Zielgebiet „Konvergenz“ in der Region Lüneburg.

Stand: 04/2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Inhalt

Einleitung	4
Allgemeine Fördervoraussetzungen	4
1. Förderschwerpunkte	4
1.1 „Qualifizierung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit für Beschäftigte und Unternehmen“	5
1.2 Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung für erwerbslose Frauen	6
1.3 Modellprojekte	7
1.4 Transnationale Projekte	7
2. Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit	7
Die Qualitätskriterien	8
1. Einleitungskapitel	8
2. Eignung des Antragstellers	10
2.1 Institutionelle Eignung des Trägers	10
2.2 Kooperationen und strategische Partnerschaften	11
2.3 Beispiele	11
3. Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen	12
3.1 Analyse des regionalen Arbeitsmarktes	12
3.2 Einbindung der Kooperationspartner und Unternehmen	12
4. Integriertes Gesamtkonzept	13
4.1 Auswahl /Beratung/Profiling	14
4.2 Inhalte und Methoden der Bildungskonzeption	14
4.3 Verzahnung von Theorie und Praxis	13
4.4 Abschlüsse und Zertifikate	16
4.5 Innovationsgehalt	16
4.6 Integrierte Arbeitsvermittlung	17
4.7 Berufswegeplanung und Mobilität	17
4.8 Sozialpädagogische Betreuung und Kinderbetreuung	17
4.9 Stundenumfang und Laufzeiten	17
4.10 Projektbeispiele	18
5. Querschnittsziele	20
5.1 Demografischer Wandel	20
5.2 Nachhaltigkeit	21
5.3 Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung	22
6. Effizienz des Mitteleinsatzes/ Finanzierung	29
6.1 Allgemeine Hinweise	29

6.2	Projekte für erwerbslose Frauen.....	29
6.3	Projekte für beschäftigte Frauen.....	32
	Geschäftsstellen	35
	Impressum	35

Einleitung

Für Frauen bestehen nach wie vor Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt, beim Verbleib im Beruf und beim beruflichen Aufstieg. Deshalb verfolgt die niedersächsische ESF-Förderung eine Doppelstrategie: Zum einen werden Benachteiligungen mit Hilfe von zielgruppenspezifischer Förderung abgebaut. Zum anderen sind alle Programme darauf ausgerichtet, Frauen und Männer eine chancengleiche Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Da sich die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in Beruf, Familie und Freizeit unterscheiden, müssen die spezifischen Lebenssituationen von vornherein bei der Planung von Projekten berücksichtigt werden.

Die vorliegende ESF-Arbeitshilfe Nr. 4 informiert Sie über die qualitativen Anforderungen an Projekte im Arbeitsmarktprogramm „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ (FIFA).

Allgemeine Fördervoraussetzungen

Das Arbeitsmarktprogramm FIFA wird landesweit, d. h. in beiden Zielgebieten (Zielgebiet Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB) und Zielgebiet Konvergenz) umgesetzt. Die Federführung liegt beim Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration. Anträge können in beiden Zielgebieten **zum 31. März** und **zum 30. September** jedes Jahres gestellt werden.

Darüber hinaus veröffentlicht das zuständige Ministerium zu bestimmten Stichtagen Sonderaufrufe mit Prioritäten hinsichtlich der Zielgruppe oder des Berufsfeldes.

Maßgeblich für die Förderung ist die Erfüllung der Vorgaben der FIFA-Richtlinie in der geltenden Fassung vom 09.06.2010 – VORIS 82 300 –

1. Förderschwerpunkte

FIFA-Projekte sollen dazu beitragen, das nach wie vor am Arbeitsmarkt bestehende beträchtliche Gefälle von Frauen gegenüber Männern auszugleichen. Es besteht vor allem in:

- der geschlechtsspezifischen sektoralen und beruflichen Segregation am Arbeitsmarkt
- der Stagnation hinsichtlich der Einbindung von Frauen in Führungspositionen
- den Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In der Regel ist keine Mischung der Zielgruppen erwerbslose und beschäftigte Frauen innerhalb eines Projekts möglich

Das Programm FIFA hat zwei Förderschwerpunkte:

Maßnahmen für beschäftigte und Maßnahmen für erwerbslose Frauen.

Bei Antragstellung ist unbedingt darauf zu achten, dass das Projekt entweder dem Förderschwerpunkt „Beschäftigte Frauen und Unternehmen“ (FIFA-Richtlinie Zif.2.1) oder dem Schwerpunkt „Integration erwerbsloser Frauen“ (Zif.2.2) zuzuordnen ist. Ausnahmen können nur in besonders begründeten Fällen beantragt werden.

Bei den folgenden Ausführungen gibt es in den Förderschwerpunkten teilweise relevante Unterschiede. Sofern Ausführungen nur einen Förderschwerpunkt betreffen, ist der Text grau unterlegt. In der linken Spalte wird mittels Symbole erläutert, ob sich die Ausführungen auf

- a) Beschäftigtenprojekte **(B)** oder
b) Erwerbslosenprojekte **(E)**

beziehen.

Zu den Schwerpunkten im Einzelnen:

(B)

1.1 „Qualifizierung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit für Beschäftigte und Unternehmen“

- Berufs- und branchenspezifische überbetriebliche Weiterbildung
- Projekte zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, an Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge
- innovative Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben; im Zielgebiet RWB nur als Modellprojekt möglich - siehe unten c) -
- Berufliche Qualifizierungsprojekte mit transnationalem Bezug im Zielgebiet RWB und Konvergenz – siehe unten d) -
- spezifische - einzelbetriebliche - Ausbildungsmaßnahmen in begründeten

Ausnahmefällen

Die Maßnahmen zu diesem Förderschwerpunkt müssen vorrangig für in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigte Frauen konzipiert sein.

Maßgeblich für die Einstufung als KMU ist die Definition der kleinen und mittleren Unternehmen im Anhang 1 der Verordnung (EG) Nr. 800/2008. Danach gelten als kleine und mittlere Unternehmen (KMU) solche, die

- weniger als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und
- einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. € erzielen oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. € ausweisen

Die Beschäftigtenzahlen sowie Umsatz- und Bilanzsummen von eventuellen Partner- oder Verbundunternehmen (siehe Art. 3 des oben genannten Anhangs 1) sind bei der Einstufung zu berücksichtigen.

Die Förderung von Betriebsinhaberinnen von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ist zulässig.

Beschäftigte Frauen aus Unternehmen, die nicht unter die geltende KMU-Definition fallen, können nur teilnehmen, wenn dies sachlich notwendig ist und der darauf entfallende Anteil der Teilnehmerinnen und der Teilnehmerstunden unter 50 Prozent des gesamten Fördervolumens liegt. Nehmen Großunternehmen bzw. deren Beschäftigte am Projekt teil, ist bei allgemeinen Ausbildungsmaßnahmen die Beihilfeintensität auf 60 % begrenzt.

1.2 Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung für erwerbslose Frauen

E

- Maßnahmen zur Qualifizierung und Vermittlung in Arbeit für Frauen, die besondere Schwierigkeiten haben, im Erwerbsleben Fuß zu fassen, insbesondere Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrerinnen, Alleinerziehende, ältere Frauen, Aussiedlerinnen, Migrantinnen, Frauen mit Behinderungen
- Maßnahmen zur Beratung und Qualifizierung von Existenzgründerinnen, einschließlich der Vernetzung und des begleitenden Coachings
- Modellprojekte zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Frauen oder zur Aufwertung von traditionellen Tätigkeitsbereichen von Frauen, z. B. im Bereich personen- und haushaltsnaher Dienstleistungen (Merkmale unter 1.3)

- Qualifizierungsprojekte mit transnationalem Bezug können nur für das Konvergenzgebiet beantragt werden. (Merkmale unter d)

Unabhängig vom Schwerpunkt gibt es zwei besondere Projektarten, die im folgenden kurz erläutert werden:

1.3 Modellprojekte

Mit Modellprojekten sollen besonders innovative – neuartige – Projekte erprobt werden. Sie müssen erhöhte Anforderungen erfüllen. Dazu sollen im Konzept Aussagen getroffen werden, die das Innovationspotenzial des Projektes aufzeigen. Dies muss sich auch in den Qualifizierungsbausteinen des Projekts widerspiegeln. Die Übertragbarkeit des Modells auf andere Regionen, Zielgruppen etc. sollte gegeben sein. In der Regel findet eine wissenschaftliche Begleituntersuchung oder Studie statt.

1.4 Transnationale Projekte

In transnationalen Projekten können Träger mit europäischem Erfahrungshintergrund gemeinsam mit einem oder mehreren europäischen Partnern Konzepte für die berufliche Qualifizierung entwickeln und erproben. Die besonderen Förderbedingungen finden sich auf der Homepage der NBank. Die Antragstellerin oder der Antragsteller sollte darüber hinaus das Beratungsangebot der NBank in Anspruch nehmen.

2. Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit

Alle Projekte, die im Rahmen von FIFA gefördert werden sollen, müssen förderfähig und förderwürdig sein.

Die Förderfähigkeit wird auf Grundlage von nachfolgenden Ja/Nein-Kriterien geprüft:

- Sind die Antragsunterlagen vollständig, fristgerecht (Posteingang bei der NBank) und rechtsgültig unterschrieben bei der NBank eingegangen?
- Ist das Projekt richtlinienkonform, d. h. ist die Ausrichtung des Projekts überhaupt in die Richtlinie einzuordnen?
- Sind die Zielgruppen des Projekts förderfähig, z. B. nach Wohnsitz, Arbeitsstätte, Alter, Arbeitsmarktstatus o. ä.?
- Liegen Durchführungsort/Betriebsstätte im jeweiligen Zielgebiet?

(E)

Bei Projekten für erwerbslose Frauen ist zu beachten, dass die Teilnehmerinnen ihren Hauptwohnsitz innerhalb des Zielgebietes (RWB oder Konvergenz) haben.

(B)

Bei Projekten für beschäftigte Frauen gilt das Betriebsstättenprinzip. Danach

Zum Nachweis Betriebsstätte nutzen Sie das [Merkblatt „Betriebsstätte“](#)

muss das Unternehmen, das an dem Projekt teilnimmt oder der Arbeitsplatz der Beschäftigten innerhalb des Zielgebiets (RWB oder Konvergenz) liegen.

Die Betriebsstätte des Trägers, der die Förderung beantragt, muss innerhalb des Zielgebiets liegen. Ein Nachweis liegt vor, wenn für die Betriebsstätte eine eigene Betriebsnummer existiert und die Projektleitung mindestens mit dem beantragten Stellenanteil ihren Dienstsitz an diesem Standort hat.

(E)

(B)

- Ist die Antragstellerin oder der Antragsteller antragsberechtigt (z. B. keine Einzelperson)?
- Verfügt die Antragstellerin oder der Antragsteller über Erfahrungen im Bereich der beruflichen Bildung?
- Entspricht das Projekt den Erfordernissen des Arbeitsmarktes?
- Sind die Inhalte und Ziele des Projektes mit den Kostenträgern für den Lebensunterhalt bzw. das Einkommen der Teilnehmerinnen (bei Projekten für erwerbslose Frauen i.d.R. mit den Arbeitsagenturen bzw. Grundsicherungsträgern; bei Projektes für beschäftigte Frauen z. B. mit den beteiligten Unternehmen) abgestimmt?
- Wurde das Kumulationsverbot beachtet (keine Doppelförderung aus ESF-Mitteln, z. B. des Bundes)?
- Ist die Kofinanzierung gesichert und liegen dem Antrag entsprechende Bescheinigungen bei?
- Ist die maximale Förderquote (Interventionssatz) eingehalten?
- Hat das Projekt noch nicht begonnen und wird es innerhalb der Laufzeit der Richtlinie abgeschlossen?
- Ist der Finanzierungsplan in jedem Haushaltsjahr ausgeglichen?

Wenn alle Kriterien erfüllt sind, erhält der Antrag den Status „grundsätzlich förderfähig“.

Die Bewertung der Förderwürdigkeit erfolgt auf der Grundlage der Qualitätskriterien. Hierzu ist von der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller zusammen mit dem Antrag eine Langfassung der Projektbeschreibung einzureichen, die nach den folgenden Kriterien gegliedert sein und maximal 12 - 15 Seiten umfassen sollte.

Die Qualitätskriterien

Mit Hilfe der Qualitätskriterien wird der förderfähige Antrag inhaltlich geprüft und auf der Grundlage des sogenannten „Scoring Modells“ bewertet.

Jedes einzelne Kriterium wird gewichtet, d. h. mit einem maximalen Punktwert versehen. Zur Erlangung der Förderwürdigkeit sind zwei Voraussetzungen zu

erfüllen.

- In jedem einzelnen Qualitätskriterium muss der Antrag einen bestimmten Mindeststandard erfüllen. Dieser liegt bei 50 % der im jeweiligen Qualitätskriterium erreichbaren Punkte.
- In der Summe aller einzelnen Punktzahlen muss der Antrag mehr als 75 % der insgesamt erreichbaren Maximalpunktzahl von 200 erreichen.

Im Förderprogramm FIFA sind folgende Qualitätskriterien mit ihren spezifischen Punktwerten festgelegt:

	Qualitätskriterien	Max. Punkte
0.	Einleitungskapitel zur Gleichstellung und Chancengleichheit (Bewertung unter 6.)	
1.	Eignung des Antragstellers	25
2.	Ausrichtung des Projekts an den zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen	40
3.	Integriertes Gesamtkonzept	50
4.	Querschnittsziel Demografischer Wandel	10
5.	Querschnittsziel Nachhaltigkeit	20
6.	Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	30
7.	Effizienz des Mitteleinsatzes	25

Die folgenden Ausführungen geben potentiellen Projektträgern fachliche Anregungen für die Planung eines FIFA-Projekts und die Antragstellung.

Aus der Berücksichtigung von Anregungen aus dieser Arbeitshilfe kann kein Rechtsanspruch auf Förderung abgeleitet werden. Vielmehr entscheidet die NBank aufgrund ihres pflichtgemäßen Ermessens und im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

Die Qualitätskriterien im Einzelnen:

1. Einleitungskapitel

In diesem Kapitel ist der frauenspezifische Ansatz des Projektes darzustellen und aufzuzeigen, welche konkreten Beiträge das Projekt zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern leistet. Nähere Ausführungen dazu finden sich ab Seite 20.

2. Eignung des Antragstellers

Dazu gehören insbesondere

- Institutionelle Eignung
- Kooperationspartner
- Qualität der Projektplanung

2.1 Institutionelle Eignung des Trägers

*Auszug aus dem
Handels- oder
Vereinsregister,
Satzung, Gesell-
schafterverträge*

Die Antragstellerin oder der Antragsteller muss eine juristische Person des privaten oder des öffentlichen Rechts sein, die Erfahrung mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen hat. Eine GbR ist als Antragstellerin zugelassen.

E

Wenn ein Projekt für erwerbslose Frauen beantragt wird, sollte der Träger über Erfahrungen im Bereich der beruflichen Integration von Erwerbslosen verfügen.

*SGB III, SGB II,
BBiG*

E

Hat der Träger in der Vergangenheit bereits ESF-Projekte durchgeführt, sind die erzielten Ergebnisse kurz zu beschreiben. Bei Projekten im Schwerpunkt 2.2 (erwerbslose Frauen) sind die erreichten Vermittlungs- und Verbleibsquoten aufzuzeigen.

*Zusammenfas-
sungen von Pro-
jektberichten*

Sofern es sich bei dem aktuellen Antrag um ein Folgeprojekt handelt, ist die Weiterentwicklung und/oder Neuerung des Projektes in Abgrenzung zum bisherigen Projekt herauszuarbeiten und in der Projektbeschreibung darzustellen (wichtig auch beim Kriterium „integriertes Gesamtkonzept“).

Träger, die erstmalig ein FIFA-Projekt beantragen, sollten zuvor ein Beratungsgespräch bei der NBank wahrnehmen. Dies gilt auch bei der Beantragung eines Modellprojekts.

[Qualifizierungs-
Tätigkeitsnach-
weise für das
eingesetzte Per-
sonal](#)

Die erforderlichen personellen und sachlichen Ressourcen zur Durchführung des Projekts sowie zur administrativen Abwicklung sind vom Antragsteller darzulegen. Qualifizierungsnachweise und Tätigkeitsbeschreibungen des beteiligten Personals gehören zum Antrag ebenso wie Hinweise auf Zertifizierungen des Trägers.

*Gender im Quali-
tätsmanagement*

Darüber hinaus sollte die Antragstellerin oder der Antragsteller über einschlägige Erfahrungen im Bereich Chancengleichheit verfügen. Idealerweise gehören die Prinzipien des Gender Mainstreaming zum Leitbild des Trägers oder sie sind im Rahmen einer entsprechenden Zertifizierung im Unternehmen verankert. Verweise auf Referenzprojekte können die Eignung und Qualität eines Trägers unterstreichen.

B

Im Schwerpunkt 2.1 (beschäftigte Frauen) sind in diesem Zusammenhang auch

Erfahrungen der Antragstellerin mit betrieblichen Projekten und ihre Betriebsnähe wichtig. Dies kann sich z. B. in der erfolgreichen Durchführung von Projekten oder in der regionalen Verankerung in wirtschaftsnahen Netzwerken ausdrücken.

E

Für den Schwerpunkt 2.2 (erwerbslose Frauen) bedeutet dies, dass der Antragsteller über gute Kontakte zu den Unternehmen der Region verfügen sollte, die Plätze für die betriebliche Praxis für Teilnehmerinnen vorhalten. Eine entsprechende Liste der Unternehmen ist dem Antrag beizufügen.

Neben der fachlichen Eignung wird auch die administrative Eignung des Trägers bewertet. Die NBank orientiert sich dabei an der Zuverlässigkeit und den Erfahrungen, die sie mit dem Träger sammeln konnte. Hierzu gehören u. a. die fristgerechte Vorlage von Unterlagen (u.a. Mittelabrufe, Verwendungsnachweise) sowie die Einhaltung von Mitteilungspflichten.

2.2 Kooperationen und strategische Partnerschaften

Antragsunterstützende Schreiben von Fach- und Berufsverbänden, Kammern, Arbeitsgeber- und

Arbeitnehmerorganisationen, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft

Kooperationspartnerinnen und –partner sowie Organisationen mit Genderkompetenzen wie Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte und Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft und beteiligte Betriebe sollen möglichst frühzeitig durch den Träger in die Konzeptentwicklung eingebunden werden, um die frauenspezifische und arbeitsmarktliche Ausrichtung zu gewährleisten.

Nutzen, Art und Umfang der Zusammenarbeit sind darzustellen und sollten mit Kooperationsvereinbarungen hinterlegt werden. Sofern eine Kooperationspartnerin oder ein –partner Aufgaben im Projekt übernimmt, die finanzielle Auswirkungen haben, ist ein Eignungsnachweis zu erbringen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Verwaltungskraft durch eine Kooperationspartnerin oder einen -partner gestellt wird.

2.3 Beispiele

B

Beispiel für Beschäftigtenprojekte:

Der Bildungsträger ist in regionale Netzwerke eingebunden und hat bereits Erfahrungen mit betrieblichen Projekten. Im Antrag wird Bezug genommen auf ein Gutachten zur strukturpolitischen Entwicklung in einer Region, in dem der Bereich Pflege in seiner zukünftigen Bedeutung dargestellt ist. Auch einige Betriebe und die IHK bestätigen den Bedarf zur Weiterbildung von Beschäftigten im Pflegebereich, in dem besonders Frauen große Entwicklungsmöglichkeiten haben. Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat zusammen mit Vertretern aus der Pflege und dem Fachverband Qualifizierungsmodule entwickelt. Der Fachverband hat sein Unterstützungsschreiben formuliert, aus dem seine aktive Teilnahme am Projekt hervorgeht.

E

Beispiel für Erwerbslosenprojekte:

Für die Agentur für Arbeit hat der Bildungsträger bereits verschiedene Projekte

AZWV = Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung

der beruflichen Bildung umgesetzt und ist in regionale Netzwerke eingebunden. Er ist gemäß AZWV zertifiziert und verfügt über gute Kontakte zu Unternehmen in der Region. Im Vorfeld hat er Betriebe für die Praxisphase der Teilnehmenden gewonnen. Ein Kooperationsvertrag mit der IHK, die eine modulare Teilqualifizierung durchführt und zertifiziert, liegt vor.

3. Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen

Da der Erfolg und die Wirksamkeit der genannten Fördermöglichkeiten maßgeblich von der Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen abhängt, erhält dieses Qualitätskriterium bei der Antragsbewertung die zweithöchste Punktzahl (siehe Scoring Modell). In der Projektbeschreibung sollte aus diesem Grund eine differenzierte und ausführliche Darstellung unter Einbeziehung von geschlechtsspezifischen Aspekten erfolgen.

Aktuelle Daten und Gender Reports der Agentur für Arbeit finden Sie unter: [Zahlen, Daten, Fakten](#)

3.1 Analyse des regionalen Arbeitsmarktes

Ausgangspunkt für Projekte mit einem frauenspezifischen Ansatz ist eine Untersuchung der bestehenden Unterschiede und Hemmnisse, mit denen Frauen und Männer aktuell am Arbeitsmarkt konfrontiert werden. Die Antragstellerin oder der Antragsteller analysiert und beschreibt dazu den regionalen Arbeitsmarkt und benennt die sich daraus ergebenden Qualifikationsbedarfe.

Der aktuellen [Genderbericht](#)

Leitende Fragen könnten sein:

- Wie stellt sich das Verhältnis von erwerbslosen Frauen zu Männern für die betrachtete Branche dar?
- Welche Erkenntnisse liegen zur Altersverteilung vor?
- Wo entwickeln sich Berufsfelder mit zukunftssträchtigen Potentialen?

Dies sollte anhand von Zahlen, Daten, Fakten untermauert werden. Verlässliches Datenmaterial stellen auf Anfrage die Agenturen für Arbeit, Kommunen oder Landkreise, das Amt für Wirtschaftsförderung, Kammern und Verbände, Frauenbeauftragte, Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft oder das Genderbüro in Berlin zur Verfügung. Auch Befragungen und eigene Erhebungen stellen denkbare Methoden dar, um die Aussagen zu belegen.



3.2 Einbindung der Kooperationspartner und Unternehmen

Letter of Intent (LoI)

Stellungnahmen oder Bestätigung der arbeitsmarktpolitischen Aus-

Beschäftigtenprojekte müssen sich gleichermaßen am Bedarf der Unternehmen und der beschäftigten Frauen orientieren. Die arbeitsmarktpolitische Ausrichtung ist eingehend darzustellen. Die KMU sind frühzeitig in die Projektplanung einzubinden. Das Weiterbildungsangebot wird gezielt diesen KMU unterbreitet. Der Bedarf für die Qualifizierung und die Bereitschaft zur Freistellung der Beschäftigten gehen aus qualifizierten Absichtserklärungen, sogenannten „Letter of Intent“

richtung durch Kammern, regionale Wirtschaftsförderung, Verbände, u. a.

(LoI), der Unternehmen hervor. In den LoI sollen die Anzahl der Beschäftigten, die qualifiziert werden sollen sowie der Direktbeitrag der KMU genannt werden.

Die arbeitsmarktliche Relevanz des Projektes sollte durch geeignete Dritte mit einer Stellungnahme bestätigt werden (siehe dazu unter 1. Kooperationspartnerschaften)

4. Integriertes Gesamtkonzept

Bei der Bewertung eines Antrags hat dieses Kriterium den höchsten Punktwert im Scoring.

Vorrangig wird ein integriertes Konzept gefördert, d.h.:

- Aus der Konzeption geht eine Projektplanung nach den Regeln des Projektmanagements hervor: Ziele sind formuliert, Erfolgskriterien festgelegt, ein Ablaufplan ist erstellt. Es werden angemessene Vorlaufzeiten berücksichtigt und Chancen und Risiken der Umsetzung eingeschätzt.

- In der Konzeption ist das Zusammenspiel von außerbetrieblicher Qualifizierung sowie betrieblicher Anleitung bzw. Begleitung oder gegebenenfalls Coaching dargestellt.

- Das Konzept basiert auf den Erhebungen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden und den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen sowie den Erkenntnissen zum regionalen Arbeitsmarkt.

Wichtige Bestandteile eines Konzepts sind:

- 4.1 Auswahl/ Beratung/ Profiling
- 4.2 Inhalte und Methoden der Bildungskonzeption
- 4.3 Verzahnung von Theorie und Praxis
- 4.4 Abschlüsse/Zertifikate
- 4.5 Innovationsgehalt
- 4.6 Integrierte Arbeitsvermittlung
- 4.7 Berufswegorientierung und Mobilität
- 4.8 Sozialpädagogische Begleitung und Kinderbetreuung
- 4.9 Stundenumfang und Laufzeit
- 4.10 Beispiele

Dazu im Einzelnen:

B

4.1 Auswahl /Beratung/Profiling

Bei Beschäftigtenprojekten stehen gleichermaßen die Bedarfe der Frauen und der Unternehmen sowie die Kompetenzstärkung der Personal- und Organisationsentwicklung von KMU im Vordergrund. Die Gewinnung der Betriebe kann über vorhandene Kontakte zu Betrieben, Berufsverbänden wie z. B. IHK, HWK, Arbeitgeberverbänden, usw. vorgenommen werden.

Ist bei Antragstellung erst ein Teil der geplanten Betriebe und Beschäftigten bekannt, so können durch die spätere Beratung und das Profiling eine Aktualisierung der Bildungsbedarfe und eine veränderte Konkretisierung des Rahmencurriculums erfolgen. In diesem Fall ist eine Anpassung innerhalb der ersten drei Monate nach Projektbeginn vorzunehmen.

Beratung und Profiling gehören zu einer sinnvollen Vorbereitung und Ergänzung von Qualifizierungen. Durch sie kann vermieden werden, dass außerbetriebliche Qualifizierungen im Betrieb verpuffen. Die Beratung unterstützt die Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der Auswahl der Projektteilnehmerinnen. Sie findet vor, aber auch begleitend zur Qualifizierung statt. Eine individuelle Weiterbildungsberatung (Profiling der Teilnehmenden) ermittelt die Ausgangssituation der einzelnen Beschäftigten und einen Qualifizierungs- und Berufswegeplan. Die Ergebnisse von Beratung und Profiling bilden die Grundlage zur Feinabstimmung der Qualifizierung. Sie sind konzeptionell und organisatorisch Bestandteil eines Projekts.

E

Auch bei Projekten für erwerbslose Frauen sollen Auswahlverfahren durchgeführt werden, die Stärken und Schwächen der beruflichen Kompetenzen und die Motivations-, Mentalitäts- sowie die Leistungsunterschiede der Teilnehmerinnen erheben. Die Antragstellerin oder der Antragsteller verfasst ein Anforderungsprofil für die Teilnehmerinnen, d.h. es wird eine klar umrissene Zielgruppe angesprochen, die die Qualifizierung basierend auf den Erfordernissen des Arbeitsmarktes erfolgreich umsetzen kann.

4.2 Inhalte und Methoden der Bildungskonzeption

Die Inhalte und Methoden der Qualifizierung berücksichtigen die Vorkenntnisse der Teilnehmerinnen. Es werden Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen vermittelt. Handlungsweisen, die bei den Teilnehmerinnen aufgrund von Geschlechtsrollen geprägt wurden, müssen in die methodischen und didaktischen Überlegungen einer Projektkonzeption einbezogen werden. Darüber hinaus sind geschlechtergerechte Ansprachekonzepte wünschenswert.

Die Lernphasen sind sowohl zeitlich als auch örtlich an die persönliche Situation der Teilnehmerinnen und die betrieblichen Gegebenheiten anzupassen.

Für Selbstlernphasen der Teilnehmerinnen können grundsätzlich keine Ausgaben für Freistellungen angerechnet werden. Bei E-Learning-Phasen kann nur bei genauer Dokumentation von Einlogg- und Tätigkeitsprotokollen eine Anrechnung von Freistellungsausgaben erfolgen.

Ⓔ

Im Zentrum von Qualifizierungsprojekten für erwerbslose Frauen steht die Vermittlung von beruflichen Fachkenntnissen, die betrieblichen Anforderungen entsprechen. Das können Teilqualifikationen in Anlehnung an Berufsbilder nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Nachholen von Berufsabschlüssen oder eine anerkannte Fortbildung sein.

In Ergänzung zu den im deutschen Bildungssystem festgelegten Berufsbildern hat die Bedeutung der Schlüsselqualifikationen zugenommen. Dazu zählen insbesondere Sozial- und Methodenkompetenz sowie IuK-Fertigkeiten. Eine Darstellung der hierzu angewandten Methoden und inhaltlichen Schwerpunkte ist vorzunehmen.

Bedarfe der Unternehmen

4.3 Verzahnung von Theorie und Praxis

Zu einer praxisnahen Qualifizierung gehören Projektarbeiten oder Erprobungsphasen im Unternehmen. Solche Prozesse können unter Beobachtung eines Lerncoaches oder durch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen begleitet werden, die auf eigenständiges, lebenslanges Lernen abzielen. Präsenzphasen in überbetrieblich durchgeführten Veranstaltungen können z.B. mit Selbstlernphasen und Qualifizierungen am Arbeitsplatz verbunden werden.

Die praktische Anwendung der erworbenen Qualifikationen kann in Projekten für Erwerbslose Frauen z. B. durch Projektarbeiten in trägerinternen Werkstätten oder Übungslaboren erfolgen und soll auf die betriebliche Praxis vorbereiten. Als Projektarbeiten werden Arbeitsvorhaben verstanden, die Teilnehmende eigenständig erledigen können. Dafür können auch klar abgegrenzte Anteile des Stundenvolumens außerhalb der offiziellen Lernorte (z. B. E-Learning-Phasen) durchgeführt werden.

Ⓔ

Liste der Unternehmen, in denen die betriebliche Qualifizierung stattfindet. Muster der Verträge und Zeugnisse

Betriebliches Zeugnis

Bei Qualifizierungsprojekten für erwerbslose Frauen ist die betriebliche Praxis im ersten Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Sie dient der selbständigen Anwendung des Erlernten unter Marktbedingungen und umfasst in der Regel ein Drittel der Gesamtteilnehmerstunden. Häufiger als alle anderen Projektphasen führt sie zur Integration. Die Gestaltung der betrieblichen Praxis sollte Elemente enthalten, die in Absprache mit den Unternehmen festgelegt werden. Art und Umfang der Betreuung während dieser Projektphase z. B. durch betriebliche Paten oder eine Integrationskraft werden vom Antragsteller dargestellt. Die während der Praxisphase erbrachten Leistungen oder neu erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten werden den Teilnehmerinnen durch ein aussagefähiges betriebliches Zeugnis dokumentiert.

4.4 Abschlüsse und Zertifikate

Die Teilnehmenden erhalten ein aussagefähiges Zertifikat. Es dokumentiert z. B. einen anerkannten Abschluss, der für einen innerbetrieblichen Aufstieg, einen Arbeitsplatzwechsel oder für die Arbeitsplatzsuche. bzw. für den beruflichen Wiedereinstieg verwertbar ist. Im Unterschied zu einer Teilnahmebescheinigung enthält ein Zertifikat eine Beschreibung der Inhalte, der Dauer, Angabe des Abschlusses und ggf. der Art der Prüfung.

Anzustreben ist der jeweils höchstmögliche Abschluss bzw. eine Anerkennung der Qualifikation, die über ein trägerinternes Zertifikat hinausreicht. Ein Muster des Zertifikates ist dem Antrag beizufügen.

4.5 Innovationsgehalt

Für die ESF-Förderung gilt das Prinzip der Zusätzlichkeit und Innovation. Die Projekte müssen über die von anderen Kostenträgern geförderten Leistungen und über die bisher von Betrieben umgesetzte Weiterbildung hinausgehen.

Innovative Konzepte können erprobt werden. Gemeint ist die Umsetzung neuer Ideen im arbeitsmarktpolitischen Kontext bezogen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen.

Ein innovatives Projekt eröffnet z. B. unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit für Frauen neue Wege zum betrieblichen Ein- oder Aufstieg und/oder zu zukunftsträchtigen Berufsfeldern in Wachstumsbranchen.

Auch die Übertragung von erfolgreichen Projekten auf eine andere Region kann in diesem Sinne innovativ sein.

Der Innovationsgehalt eines sogenannten Nachfolgeprojekts muss gegenüber dem Vorgängerprojekt deutlich herausgearbeitet werden. Die bisher erzielten Ergebnisse sind darzustellen und zu bewerten. Die konzeptionelle Weiterentwicklung ist konkret zu beschreiben.

Innovative Ansätze aus bisheriger Praxis:

- Bisher weiterbildungsferne Zielgruppen oder Betriebe werden erreicht, z. B. angeleitete Frauen mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache.
- Ein für KMU neues Konzept wie z. B. das Audit berufundfamilie für ein familienbewusstes Unternehmen wird eingeführt.
- Qualifizierung von erwerbslosen Ingenieurinnen in umweltfreundlichen Technologien.
- Berufliche Qualifizierung von Frauen, die sich in einem Tandem einen Arbeitsplatz teilen.
- Einführung neuer Arbeitszeit- oder Organisationsmodelle („home office“; „work-life-balance“; „diversity management“)

Ⓔ

4.6 Integrierte Arbeitsvermittlung

Die Integration in den Arbeitsmarkt steht bei Projekten für erwerbslose Frauen an erster Stelle. Der Träger stellt die Unterstützungsleistungen während der Projektlaufzeit dar. Dabei kann es sich z. B. um Jobbörsen, direkte Vermittlung, Kooperationspartnerschaften mit Akteuren des Arbeitsmarktes usw. handeln.

Ⓔ

4.7 Berufswegeplanung und Mobilität

Ausgehend von den individuellen Stärken und Schwächen werden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung ausgelotet und in eine realistischen Planung eingebunden. Zur Erhöhung der Integration in den Arbeitsmarkt können Mobilitätsangebote beitragen, die sich auf drei Ebenen bewegen können:

- räumlich: überregionale Stellensuche

- inhaltlich: Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche bzw. Berufsfelder

- zeitlich: Vollzeit, Teilzeit, Arbeitszeitmodelle

4.8 Sozialpädagogische Betreuung und Kinderbetreuung

Eine sozialpädagogische Begleitung ist immer dann im Projekt zu berücksichtigen, wenn besondere persönliche oder soziale Schwierigkeiten in der Gruppe der Teilnehmenden vorliegen. Bei der Klärung dieser Problemlagen können auch andere Institutionen wie z. B. Schuldnerberatung hinzugezogen werden.

Bereits bei der Planung von Projekten ist darauf zu achten, dass die Teilnehmerinnen Familie und Beruf miteinander vereinbaren können und durch den Träger bei Lösungen zur Kinderbetreuung unterstützt werden. Dies gilt sowohl für den Projektzeitraum als auch für die Anschlussperspektive.

Ⓑ

4.9 Stundenumfang und Laufzeiten

Die individuelle Dauer der Qualifizierung muss für Beschäftigten-Projekte mindestens 30 Zeitstunden pro Teilnehmerin betragen.

Um bessere Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen, die weniger mobil sind bzw. parallel Betreuungsleistung erbringen müssen, können Maßnahmen in Teilzeit und/oder mit E-Learning-Modulen angeboten werden.

Angemessene Laufzeit ergibt sich aus Gesamtwürdigung des Projektes

Die Angemessenheit der Dauer eines Projektes muss sich aus der Konzeption ergeben. Mehrfache Projektdurchläufe sind zu vermeiden oder ausführlich zu begründen.

Eine Laufzeit von 12 Monaten ist im Regelfall ausreichend; die Höchstgrenze von 18 Monate kann nur überschritten werden, wenn sie konzeptionell konkret und eingehend begründet wird (z. B. Projekte, die mit einem anerkannten Berufsabschluss nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung enden oder dafür Voraussetzung sind).

B

4.10 Projektbeispiele

Die folgenden Projektbeispiele zeigen auf, wie frauenspezifische Ansätze und berufliche Weiterbildung bzw. Qualifizierung miteinander verzahnt werden können.

Projektbeispiel - Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen -

Ein Mentoring-Projekt wendet sich an Frauen aus KMU, die eine Führungsposition anstreben. Grundlage für die Ausrichtung des Konzepts war eine Bedarfs- und Hemmnisanalyse. Interviews mit Personalleitern, Beschäftigten und Expertinnen haben gezeigt: Es fehlt Frauen nicht an Fachkompetenz, Frauen treffen aber auf vielfältige Hindernisse auf dem Weg in eine Führungsposition. Die Qualifizierung ist lernprozessorientiert angelegt. Sie unterstützt Frauen darin, vorhandene Hemmnisse zu reflektieren und handelnd zu überwinden, Persönlichkeits- und Führungskompetenzen zu entwickeln und Fachkompetenzen weiter zu professionalisieren. Eine Kombination aus verschiedenen fachlichen Modulen und ein Cross-Mentoring-Programm sowie die zeitliche Strukturierung der Module berücksichtigen die Freistellungsmöglichkeiten der Teilnehmerinnen durch die Betriebe. Auf Wunsch wird Kinderbetreuung angeboten.

Durch das Mentoring-Programm profitierten die Teilnehmerinnen vom beruflichen Erfahrungswissen einer Führungskraft und werden bei Entscheidungen unterstützt. Die "gläserne Decke" kann durchbrochen werden, wenn erfahrene Führungskräfte Frauen den Zugang zu beruflichen Netzwerken eröffnen. Um den initiierten Prozess nachhaltig in der Wirtschaft und in KMU des Landkreises zu verankern, wurde eine Expertinnenrunde ins Leben gerufen.

B

Projektbeispiel – Existenzgründung von Frauen

Frauen machen sich seltener selbständig als Männer – das zeigen Statistiken immer wieder. Der frauenspezifische Beratungsansatz der Existenzgründungsagentur für Frauen betrachtet die Geschäftsidee nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern bezieht auch die persönliche Situation der gründungswilligen Frau mit ein, ebenso ihre Motivation und ihren Hintergrund.

Über die Beratung vor der Gründung hinaus bietet die Existenzgründungsagentur auch Betreuung nach der Gründung. Dies geschieht individuell in Coachings als Begleitung in der ersten Praxisphase der Selbständigkeit. Außerdem initiiert und unterstützt die Agentur Gründerinnennetzwerke, in denen sich erfahrene Selbständige und Neulinge regelmäßig zum Austausch treffen und sie organisiert spezielle Veranstaltungen wie Visitenkarten-Partys und Unternehmerinnen-Kongresse. Darüber hinaus bietet das Projekt ein Programm mit Seminaren und Workshops.

B

Projektbeispiel - Modellprojekt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit einem Modellprojekt werden KMU bei der Einführung bzw. Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik unterstützt. Durch die Teilnahme am Projekt können die Unternehmen das Zertifikat Audit „berufundfamilie“ erhalten. Das Audit dient dazu, in Unternehmen Impulse für neue Handlungsstrategien zu setzen. Ein wesentliches Charakteristikum des Audits liegt darin, dass Lösungen gefunden werden, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den Bedingungen des Unternehmens gerecht werden. Ein wichtiger Bestandteil dieses Modellprojekts ist eine intensive Öffentlichkeitsarbeit, um Unternehmen für das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sensibilisieren und die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik vorzustellen.

E

Projektbeispiel - erfolgreiche Integration von Frauen in den ersten Arbeitsmarkt

Ein Landkreis ist als ländlich strukturierte Region geprägt von Landwirtschaft, wenigen Industriestandorten und punktuellm Tourismus. Die Analyse der Strukturdaten verdeutlicht den regionalen Strukturwandel und belegt einen Arbeitskräftebedarf im Bereich Tourismus. Statistiken der Agentur für Arbeit weisen aus, dass bei der Erwerbslosenquote der Frauenanteil über 50 % liegt und vorrangig ältere Frauen sowie Alleinerziehende von der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. Daher entwickelt der Bildungsträger ein einjähriges Projekt für erwerbslose Frauen im Bereich Tourismus, die zu Fachkräften für Tourismus qualifiziert werden.

Die fachliche Qualifizierung ist modular aufgebaut und wird in Teilzeit angeboten. Die erworbenen Kenntnisse werden durch Zertifikate belegt. Die Maßnahme ist mit den lokalen Akteuren des Arbeitsmarktes abgestimmt. Ein besonders innovativer Baustein wurde gemeinsam mit der IHK entwickelt und zertifiziert. Die erste Projektphase dient der Motivation und Orientierung der überwiegend älteren Frauen. In der Qualifizierungsphase erwerben sie berufsübergreifende theoretische Grundlagen zu Regionaltourismus, Serviceorientierung und EDV. Die betriebliche Praxis findet in der Hauptsaison bei KMU der Region statt.

Zur persönlichen und beruflichen Stabilisierung werden die Teilnehmerinnen in-

tensiv sozialpädagogisch begleitet. Zu den weiteren Bausteinen gehören die Berufswegeplanung, das Mobilitäts- und Bewerbungstraining sowie der Erwerb von Methodenkompetenz.

5. Querschnittsziele

Die Querschnittsziele „**Demografischer Wandel, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie Nachhaltigkeit**“ gehören zu den strategischen Zielen der EU und gelten für alle Förderprogramme. Sie bezeichnen Aufgaben bzw. Zielsetzungen, die prinzipiell bei der Formulierung und Durchführung von Projekten berücksichtigt werden müssen.

In der Projektbeschreibung zum ESF-Antrag muss deutlich werden, wie die Querschnittsziele im Projekt konkret verwirklicht werden. Idealerweise ziehen sich die Themen wie ein roter Faden durch das gesamte Projekt.

5.1 Demografischer Wandel

In weiten Teilen Niedersachsens werden die Bevölkerungszahlen zunächst stagnieren und später sogar erheblich sinken. Es gilt einen Fachkräftemangel mit negativen Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung abzuwenden. Angesichts dieser Herausforderungen soll der ESF z.B. die Förderung altersgerechter und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in Unternehmen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung unterstützen. Dazu sind Maßnahmen der Weiterbildung erforderlich, die die Beschäftigungsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit der Menschen verbessern. Die Gestaltung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt ist eine Aufgabe, die nicht isoliert die Aktivierung und Förderung älterer Beschäftigter betrifft. Langfristiges Ziel sollte eine ausgewogene Altersstruktur in den Unternehmen sein, da alle Altersgruppen ihre besonderen Stärken und Potentiale aufweisen. Für die einzelnen Gruppen können sich daher bei der Projektplanung spezifische Fragestellungen ergeben:

Jüngere erwerblose Frauen:

- Erlangung eines verwertbaren Berufsabschlusses/ einer anerkannten zukunftsfähigen Zusatzqualifikationen
- Sozialpädagogische Unterstützung

Frauen der mittleren Generation, Berufsrückkehrende und Beschäftigte in Elternzeit:

- Angebote der passgenauen oder begleitenden Qualifizierung zur Bindung an den Betrieb
- arbeitsmarktnahe Qualifizierung zum Wiedereinstieg
- Projekte in denen Personalentwicklungsinstrumente eingesetzt werden, die z. B. Führungspotentiale von Mitarbeiterinnen gezielt erkennen lassen

und diese fördern

Ältere beschäftigte Frauen:

- betriebliches Gesundheitsmanagement
- altersgerechte Arbeitszeitregelungen sowie
- Arbeitsplatzanforderungen und Kompetenzprofile aufeinander abstimmen

TIPP: siehe [Wegweiser Kommune](#)

Um kleine und mittlere Betriebe für die Fragestellungen des demografischen Wandels „aufzuschließen“, ist erfahrungsgemäß in vielen Fällen eine externe Beratung notwendig. Mit dem Instrument der Altersstrukturanalyse wird der „gefühlte“ Altersaufbau eines Unternehmens in Zahlen und Strukturdaten übersetzt. „Problemzonen“ können erkannt und zu operativen Maßnahmen führen. Demografierechner können die Analyse unterstützen.

Beispiel:

Den Ausgangspunkt für ein Projekt bildet eine Untersuchung des demographischen Wandels mit seinen vorhersehbaren Folgen für die Personalentwicklung von Betrieben in einer Region. Zukünftig steht Personalpolitik vor der Aufgabe, Alternsprozesse der Belegschaften in Personal- und Arbeitsorganisationsstrategien umzusetzen, die die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes erhalten und ausbauen. Um KMU bei der Gestaltung dieser Herausforderung zu unterstützen, wird durch den Projektträger ein Projektverbund ins Leben gerufen, dem Akteure aus wichtigen Einrichtungen und Handlungsfeldern der Personalentwicklung angehören. Aufgrund von Erfahrungen und Bezug zur Praxis entwickelt dieser Verbund Strategien und Instrumente zur betrieblichen Umsetzung, tritt an Multiplikatoren und Verbände heran und stellt Öffentlichkeit für das Thema her.

5.2 Nachhaltigkeit

TIPP: siehe Leitfaden zum [Querschnittsziel Nachhaltigkeit](#)

In der EU-Förderung sollen alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit, die ökonomische, ökologische und soziale Dimension, berücksichtigt werden. In der Regel wird ein Projekt nicht zu allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit in gleichem Umfang beitragen. Vielmehr ergibt sich für jedes Projekt ein spezifisches Nachhaltigkeitsprofil. Für den ESF ist besonders die soziale Dimension der Nachhaltigkeit relevant.

Soziale Nachhaltigkeit wird durch die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe des Einzelnen an der Gesellschaft, die Unterstützung des sozialen Zusammenhalts und die Eingliederung des Einzelnen in die Gemeinschaft erzielt. Die Stärkung der Position der Beschäftigten im Arbeitsmarkt, die persönliche Weiterentwicklung jeder einzelnen Projektteilnehmerin und die langfristige Integration in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse sind Merkmale der sozialen Nachhaltigkeit.

Hinsichtlich der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit soll durch die Förderung von Weiterbildungen vor allem zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit sowie zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beigetragen werden. Die ökonomische Nachhaltigkeit zeichnet sich durch die Steigerung der Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit der Betriebe und der Beschäftigten, die Sicherung der Beschäftigung, die Reduzierung bzw. den Wegfall von Transferleistungen durch eine Integration der Projektteilnehmerinnen in den ersten Arbeitsmarkt und die Bereitstellung von Fachkräften zur Stärkung der Wirtschaftskraft aus.

Im Zusammenhang mit der ökologischen Dimension kann mit Qualifizierungsprojekten zur Ökologisierung von Berufsbildern und Tätigkeitsprofilen sowie zu betrieblichen Umstrukturierungen im Sinne eines Ressourcen schonenden Wirtschaftens beigetragen werden. Merkmale der ökologischen Nachhaltigkeit sind der Erhalt und die Förderung der biologischen Vielfalt, ein Ressourcen schonender Umgang mit der Umwelt, Recycling, Emissionsreduktion und Boden- und Gewässerschutz.

[Detaillierte Informationen erhalten Sie im *ESF-Leitfaden Querschnittsziel Nachhaltigkeit*](#)

Ⓔ

Beispiel für ein Erwerbslosenprojekt:

Im Rahmen eines ESF-Projektes werden erwerbslose Frauen zu Busfahrerinnen weiterqualifiziert. Ziel des Projektes ist es, möglichst viele der Teilnehmerinnen in ungeforderte Beschäftigung bei Nahverkehrsunternehmen in der Region zu vermitteln. Ergänzend zur eigentlichen Ausbildung zur Busfahrerin absolvieren alle Teilnehmerinnen auch ein zweitägiges Seminar, in dem die Grundlagen einer wirtschaftlichen, Kraftstoff sparenden Fahrweise theoretisch vermittelt und praktisch trainiert werden. Das Seminar schließt mit einem externen Zertifikat ab.

Die Nahverkehrsbetriebe unternehmen aktuell, mit Blick auf steigende Dieselpreise, große Anstrengungen, um den Treibstoffverbrauch und damit den CO₂-Ausstoß ihrer Fahrzeugflotte zu senken. Neben einer Reihe von technischen Maßnahmen sollen schrittweise auch alle Busfahrerinnen zur wirtschaftlichen Fahrweise geschult werden.

Der Umstand, dass die Teilnehmerinnen des Erwerbslosenprojekts diese aktuell von den Unternehmen besonders gefragten Kenntnisse und Fähigkeiten bereits mitbringen, hat es dem Projektträger erleichtert, Plätze für die betrieblichen Qualifizierungsphasen in den Nahverkehrsunternehmen zu akquirieren.

In Reaktion auf die von den Personalverantwortlichen der Unternehmen geäußerten Erfahrungen mit der Einstellung von Personen aus der Erwerbslosigkeit wurde das Projekt zudem so konzipiert, dass die sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmerinnen nicht mit der Arbeitsaufnahme beendet ist, sondern für einen begrenzten Zeitraum sowohl den Teilnehmerinnen als auch den neuen Arbeitgebern weiter zur Verfügung steht.

Durch die Kombination aus marktgängiger Qualifizierung und passgenauer Betreuung können die Chancen auf eine Übernahme in dauerhafte Beschäftigung für die Teilnehmerinnen gesteigert werden.

Ausgehend von dem vorgenannten Projektbeispiel könnte die Darstellung im Nachhaltigkeitsraster als Anlage zum Projektantrag dienen:

Dimension	Ziel	Aktivität	Indikator(en) / Kennzahlen
Soziale Nachhaltigkeit	Vermittlung in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse Soziale Stabilisierung der Teilnehmerinnen	Vermittlungsaktivitäten Bewerbungstraining Vermittlung vom am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen Sozialpädagogische Betreuungsleistungen	Vermittlungsquote Anzahl Stunden Bewerbungstraining Geplanter Betreuungsschlüssel Umfang der Nachbetreuung, ggf. auch Dauer Anzahl der Gespräche mit Firmen bzgl. Übernahme der TN in Beschäftigungsverhältnisse
Ökonomische Nachhaltigkeit	Bereitstellung von Fachkräften	Vermittlung von am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen Vermittlung in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse (Wegfall von Transferleistungen)	Ausgestellte Zertifikate Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren (Anzahl der Arbeitstreffen bzgl. Teilnehmerzuweisung, Teilnehmerkompetenzen, etc.)

		gen)	
Ökologische Nachhaltigkeit	Befähigung der Teilnehmerinnen zum Ressourcenschonenden Umgang mit Rohstoffen	Seminare und praktische Übungen im Treibstoffschonenden Fahren	Zertifikate im Ressourcenschonenden Fahren

B

Beispiel für ein Beschäftigtenprojekt

Beschäftigte aus mehreren kleinen und mittleren Unternehmen der Baubranche werden im Themenfeld „Einsatz von Messverfahren in Niedrigenergiehäusern“ weiterqualifiziert. Die praktischen Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern werden unter Berücksichtigung spezifischer deutscher Bauvorschriften in die Schulung eingebracht. Der Einsatz der Messmethoden wird von den Teilnehmenden auf realen Baustellen trainiert. Nach Abschluss des eigentlichen Kurses können sich die Teilnehmenden an ihrem Arbeitsplatz noch jeweils einen halben Tag zum praktischen Einsatz der Messverfahren coachen lassen. Die Weiterbildung schließt mit einer externen Prüfung vor der Kammer ab.

Da am Markt Dienstleistungen rund um Niedrigenergiehäuser zunehmend nachgefragt werden, sichern die Bauunternehmen durch die Projektteilnahme langfristig auch ihre Wettbewerbsfähigkeit in einem Wachstumsmarkt ab.

Hier könnte die Darstellung wie folgt aussehen:

Dimension	Ziel	Aktivität	Indikator(en) / Kennzahlen
------------------	-------------	------------------	-----------------------------------

<p>Soziale Nachhaltigkeit</p>	<p>Stärkung der Beschäftigten in der Baubranche</p>	<p>Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme</p> <p>Erlernen neuer Messtechniken für Niedrigenergiehäuser, eine den aktuellen Anforderungen der Betriebe entsprechende Fähigkeit</p>	<p>Anzahl der ausgestellten Zertifikate</p> <p>Anzahl der bestandenen Prüfungen</p>
<p>Ökonomische Nachhaltigkeit</p>	<p>Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe</p>	<p>Qualifizierung der Beschäftigten</p>	<p>Teilnehmerinnenstunden</p> <p>Erweiterung des Angebots der Betriebe</p> <p>Besondere Qualifikation der eingeplanten Ausbilder</p> <p>Sparsamer Umgang mit Ausbildungsmaterial</p>
<p>Ökologische Nachhaltigkeit</p>	<p>Vermittlung von Zusatzqualifikation im Bereich umwelttechnische Dienstleistungen</p>	<p>Durchführung von Seminaren oder Modulen in diesem (Zusatz) Qualifizierungsbereich</p>	<p>Geplanter Stundenumfang im Bereich von Umwelttechnologien</p>

TIPP: siehe Leitfaden zur [Bewertung von Anträgen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“](#)

5.3 Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Nichtdiskriminierung gehören zu den grundlegenden Werten der Europäischen Union.

Von Projekten, die sich spezifisch an Frauen richten, wird erwartet, dass dessen konkreter Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern beschrieben wird. Dies sollte im Rahmen eines einleitenden **Hauptkapitels** im Antrag erläutert werden.

In der Beschreibung der Ziele, der Zielgruppe und der erwarteten Ergebnisse sollten Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Nichtdiskriminierung durchgängig berücksichtigt werden („Roter Faden“).

Für die Bewertung gibt es zwei Sets an Kriterien:

Die *Kernkriterien* (1-3) stellen eine Minimalanforderung dar. Zur Erreichung der Mindestpunktzahl ist es notwendig, dass in den Anträgen Erläuterungen zu den Kernkriterien enthalten sind. Hier werden die wesentlichen Dimensionen des Themas verdeutlicht (Beitrag zu Gleichstellungszielen, geschlechterdifferenzierte und gendersensible Zielgruppenbeschreibung sowie diskriminierungsfreier Zugang).

Die Erfüllung der *optionalen Kriterien* (4-7) kann zu einer Erhöhung der Punktzahl führen. Das Set der optionalen Kriterien enthält vor allem trägerbezogene Fragestellungen, sowie die Dimension der Barrierefreiheit. Diese Kriterien sind nicht abschließend - auch weitere Ausführungen zur Umsetzung von Chancengleichheit fallen bei der Bewertung positiv ins Gewicht.

Kernkriterien (1-3)	
Der angestrebte Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt wird definiert und systematisch integriert.	<input type="checkbox"/>
Es werden Zielgruppen und deren Ausgangslagen differenziert nach Geschlecht und nach weiteren relevanten Merkmalen dargestellt ohne dabei Stereotypen zu bedienen (geschlechterdifferenzierte und gendersensible Beschreibung der Zielgruppe).	<input type="checkbox"/>
Es sind Informationen darüber enthalten, wie gewährleistet wird, dass Frauen in ihrer Vielfalt (z.B. Alleinerziehende, Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit verschiedenen Weltanschauungen, Frauen mit Behinderungen) einen gleichberechtigten Zugang zum Projekt haben bzw. wie verschiedene relevante Zielgruppen für das Projekt beworben und angesprochen werden.	<input type="checkbox"/>
Weitere optionale Kriterien (4-7)	
Gender Kompetenz: Im Antrag wird aufgeführt, welche	<input type="checkbox"/>

Maßnahmen erfolgten, um das mit dem Projekt befasste Personal für das Thema Gleichstellung, Gender Mainstreaming und/oder Diversity zu befähigen (z.B. Schulungen, Handreichungen, Kriterien in Auswahlverfahren u.a.)	
Es wird ausgeführt, wie die Umsetzung des Projekts unter Einbezug von externem Wissen (z.B. Gutachten oder Expert/innen für das Thema Chancengleichheit/ Nichtdiskriminierung) unterstützt wird.	<input type="checkbox"/>
Es ist ein Nachweis darüber enthalten, dass der Projektträger im Rahmen seiner Organisationsentwicklung eine geeignete Strategie zur Chancengleichheit und Gleichstellung umsetzt und anwendet.	<input type="checkbox"/>
Es wird nachweisbar ausgeführt, dass im Rahmen des durchzuführenden Projektes Barrierefreiheit gewährleistet ist.	<input type="checkbox"/>

Beispiel:

In einer Region bestand ein Bedarf an relativ flexibel einsetzbaren Busfahrerinnen und -fahrern – z. B. vormittags und nachmittags mit einer längeren Pause dazwischen. Männer fanden diese Zeiten in der Regel unattraktiv – im Gegensatz zu Frauen, die oft gerade diese Zeiten schätzen. Die zuvor erwerbslosen Frauen erwarben in der Maßnahme den Führerschein Klasse D und neben dem Fahrtraining auch überfachliche Kompetenzen: Sozialkompetenz, Kommunikation und besondere Sicherheitstrainings. Die Busfahrerinnen sind einerseits gerade im ländlichen Gebiet besonders gut für Schulbusse einsetzbar, andererseits auch qualifiziert, hoch technisierte Reisebusse zu steuern.

Die Teilnehmerinnen erwarben außerdem bereits Qualifikationen, die in der EU ab 2007 verbindlich wurden – hier hatten die Busfahrerinnen einen strategischen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt, weil andere Arbeitnehmer/innen erst noch nachgeschult werden müssen.

80 % der Projektteilnehmerinnen konnten in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Damit hat das Projekt sowohl einen Beitrag zur existenzsichernden Beschäftigung von Frauen geleistet, als auch zur Integration von Frauen in einen geschlechtsuntypischen Beruf.

Die Möglichkeiten einer gezielten Förderung von Frauen reichen von der Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten durch Qualifizierungen, die Bildung von Netzwerken, die Qualifizierung in Zukunftsberufen bis hin zu Angeboten der Kinderbetreuung, flexiblen Arbeitszeitmodelle und Modellen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Beispiel:

Im Pflege- und Gesundheitsbereich sind 75 % aller Beschäftigten Frauen. In Führungspositionen sind sie deutlich unterrepräsentiert. An dieser Realität setzt ein Projekt an und qualifiziert Frauen mit Hilfe eines Blended Learning-Konzeptes.

Durch Präsenzs Schulungen, E-Learning und individuelle Aufgaben, die sich konkret auf den Arbeitsplatz beziehen, können handlungsübergreifende Qualifikationen und spezifische Inhalte, von Sozial- und Gesundheitsökonomie bis hin zu Management- und Führungswissen, erworben werden. Diese spezifischen Lernformen und Methoden ermöglichen es Frauen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Der IHK-Abschluss als „Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen“ dokumentiert die erreichten Kenntnisse und öffnet den Frauen Wege in Führungspositionen.

Nichtdiskriminierung bedeutet, dass die Projekte den jeweiligen Zielgruppen, unabhängig von ethnischer Herkunft, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gleichermaßen offen stehen. Im Rahmen von ESF-Projekten ist grundsätzlich **B a r r i e r e f r e i h e i t** zu gewährleisten.

Diversity

Dabei können die unter „Diversity Management“ bekannt gewordenen Strategien in Projekte einbezogen werden. Darunter wird die Fähigkeit von Unternehmen verstanden, die Verschiedenartigkeit ihrer Beschäftigten als Ressource für die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu betrachten und nicht als „Abweichung von der Norm“. Beispiele dafür sind der Einsatz von Migrantinnen in Pflegeeinrichtungen, um interkulturelle Aspekte der Pflege zu berücksichtigen, oder im Außenhandel, um muttersprachliche Kompetenzen und kulturelles Wissen zu nutzen.

Beispiel:

Projektziel ist die Einführung von Diversitätsprozessen in die mobile Pflege und Betreuung. Es geht um die gezielte Wahrnehmung, Nutzung und Förderung der Vielfalt der Mitarbeitenden. Ausgangspunkt sind angeleitete regelmäßige Treffen von Beschäftigten mit verschiedensten ethnischen Zugehörigkeiten. Sie dienen dazu, sich anhand von Fallbeispielen über kulturelle Unterschiede und Verhaltensweisen auszutauschen. Hierbei geht es vor allem um das Sensibilisieren für unterschiedliche Sichtweisen und die daraus resultierenden Konflikte. Das Erkennen und Verändern von Strukturen sowie die Vermittlung von Handlungskompetenzen wird durch Fortbildungsangebote geschult, die für Mitarbeiterinnen aller Hierarchieebenen angeboten werden. Die Teilnehmerinnen übernehmen die Funktion von Multiplikatorinnen und bringen ihre Kenntnisse in ihr Team ein. Bei auftretenden Konflikten während und nach der Fortbildung, die nicht allein gelöst werden können, kann professionelle Hilfe hinzu gezogen werden.

Weitere Informationen erhalten Sie im ESF-Leitfaden zur [Bewertung von Anträgen](#) „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

6. Effizienz des Mitteleinsatzes/ Finanzierung

6.1 Allgemeine Hinweise

Umfangreichere Informationen zum Thema „Finanzierung“ finden Sie in der ESF-Arbeitshilfe Nr. 1. An dieser Stelle wird auf die besonderen Finanzierungsaspekte bei der Antragstellung im Förderprogramm FIFA eingegangen.

Die Qualität des vorgelegten Finanzierungsplanes zeigt sich darin, dass sowohl die Ausgaben als auch die Finanzierung transparent und begründet ausgewiesen werden. In der Kalkulation zum Finanzierungsplan müssen alle im Antrag ausgewiesenen Einzelpositionen nachvollziehbar hergeleitet werden.

Um die Notwendigkeit und Angemessenheit der Ausgaben sowie die Effizienz des Mitteleinsatzes zu dokumentieren, ist folgendes zu beachten:

- Die Anteile der öffentlichen Förderung sind nach Fördermittelgebern getrennt auszuweisen (ESF und Förderungen aus anderen öffentlichen Quellen, z. B. Kammermittel).
- Die Bemessungsgrenzen sind keine Pauschalen, sondern Höchstwerte.
- Die Ausgabeansätze des Finanzierungsplans müssen spitz kalkuliert werden. Die tatsächlichen Ausgaben müssen eingestellt und erläutert werden. Eine Überschreitung einer Bemessungsgrenze kann von der Bewilligungsstelle nur in begründeten Einzelfällen zugelassen werden.
- Personalausgaben sind auf der Basis des Arbeitgeber-Bruttolohnes zu kalkulieren.

Die Förderung erfolgt als Anteilfinanzierung, d. h. von den zuwendungsfähigen Gesamtausgaben kann maximal ein Anteil von 75 % im Zielgebiet Konvergenz und maximal 50 % im Zielgebiet RWB als Zuschuss aus ESF-Mitteln gefördert werden. Über den Einsatz von Landesmitteln wird projektbezogen entschieden.



6.2 Projekte für erwerbslose Frauen

Hierbei muss dem Antrag eine Kofinanzierungsbescheinigung beigelegt sein. Diese sollte folgende Angaben enthalten:

- kofinanzierende Institution,
- Kofinanzierungszeitraum,
- Höhe der Fahrtkosten und/oder Kinderbetreuungskosten sowie weiterer Kos-

ten wie bspw. Arbeitskleidung der Teilnehmer etc. (sofern diese im Rahmen der Kofinanzierung übernommen werden bzw. den Negativbescheid, wenn sie nicht kofinanziert werden), Angaben für wie viele Personen die Kofinanzierung erfolgen soll sowie die Angabe, ob diese pflicht- oder familienversichert sind,

- Bestätigung, dass in der Kofinanzierung keine ESF-Mittel enthalten sind,
- Bestätigung, dass es sich um ein zusätzliches, über die nationalen Fördermöglichkeiten hinausgehendes Projekt handelt.

Die Kofinanzierung ist sicherzustellen und entsprechend nachzuweisen.

Die Ausgabearten 2.1 bis 2.3 sind pauschal zu berücksichtigen. Weitere Ausführungen hierzu finden Sie in der ESF-Arbeitshilfe 1. Die Ausgabenpositionen 2.4 bis 2.7 können weiterhin separat beantragt werden.

Im Mittelabruf und Zwischen- bzw. Verwendungsnachweis muss für die Pauschale der tatsächliche Leistungsbezug nachgewiesen werden. Dieses kann über Sammel- oder Einzelbescheid erfolgen. Es erfolgt keine Spitzabrechnung. Lediglich die Ausgabenpositionen 2.4 bis 2.7 werden weiterhin spitz abgerechnet.

Darüber hinaus müssen weiterhin Teilnehmerlisten geführt und vorgelegt werden.

Maßnahmen für Langzeitarbeitslose mit Ein-Euro-Jobs (sog. AGH-Maßnahmen) sind nicht förderfähig. Für diese Teilnehmerinnen kann ebenfalls nur die Pauschale veranschlagt werden. Die Prinzipien der ESF-Förderung (Zusätzlichkeit, Verbot der Kumulation von ESF-Mitteln) und die Regeln der Richtlinie eingehalten werden.

Beispiele zur Kalkulation im Antragsverfahren:

Bei Ein-Personen-Haushalten (pflichtversichert) sind als Kofinanzierung die Pauschale in Höhe von 464 Euro zu veranschlagen. Die Pauschale beinhaltet sowohl die Arbeitslosengeldleistungen als auch die Sozialversicherungsbeiträge. Es ist ein Nachweis zu führen, dass die entsprechende Person tatsächlich Arbeitslosengeldleistungen bezieht.

Bei Mehrpersonenhaushalten ist nur für die Person eine Pauschale zu veranschlagen, die an dem Projekt teilnimmt. Dabei ist zu berücksichtigen, ob die Person pflichtversichert oder familienversichert ist. Je nachdem bemisst sich die Pauschale. Die weiteren Personen im Haushalt sind nicht zu berücksichtigen.

Ausgaben für Unterkunft und Heizung können nicht als Kofinanzierung berücksichtigt werden.

Die Pauschale reicht in einigen Fällen nicht aus, um die Kofinanzierung sicherzustellen. In diesen Fällen müssen weitere Mittel eingeworben werden.

Da sich aus unterschiedlichen Gründen auch ohne Verschulden des Projektträgers oder der jeweiligen Teilnehmerinnen die Höhe der Kofinanzierung verringern kann, sollte zur Sicherung der Gesamtfinanzierung des Projektes der maximale Interventionssatz bei der Kalkulation zum Antrag nicht ausgeschöpft werden. Möglicherweise entstehende Deckungslücken können so verhindert werden.

Zur Kofinanzierung können auch Mittel aus dem Eingliederungstitel im SGB II (§ 16 SGB II) und SGB III herangezogen werden. Sofern der Teilnehmerin die Mittel bewilligt worden sind, können diese als Kofinanzierung veranschlagt werden. Daneben können auch EBG - Mittel (Niedersächsisches Erwachsenenbildungsgesetz) begrenzt eingesetzt werden.

Das Einbringen von Eigenmitteln und die Akquise zusätzlicher Finanzierungsmittel z.B. durch Sponsoren oder Kammern werden positiv bewertet, da sie das Interesse des Projektträgers oder seines Kooperationspartners an dem Projekt zum Ausdruck bringen. Private Mittel der Betriebe, die Teilnehmerinnen in der Praxisphase des Projekts qualifizieren dokumentieren das Interesse des Unternehmens an diesen Teilnehmerinnen und an einer eventuellen Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Indirekte Ausgaben

Die indirekten Ausgaben eines Projektes für erwerbslose Frauen werden pauschal i.H.v. **12 %** der direkten Ausgaben erstattet. (Bezugsgröße für die direkten Ausgaben = Ausgabenpositionen 1.1 bis 1.3 + 2. + 3. des Finanzierungsplanes).

Bei Projekten zur Beratung und Qualifizierung von Existenzgründerinnen beträgt die Pauschale **20 %** (Bezugsgröße sind dann nur die direkten Ausgaben ohne Position 2. des Finanzierungsplans)

Die Pauschale ist fest an die genannten direkten Ausgaben gebunden. Ermäßigen sich die direkten Ausgaben im Verlauf des Projekts, so wirkt sich die Pauschale auch auf die ermäßigten direkten Ausgaben aus.

Die Ausgaben für auswärtige Lehrgänge (Ausgabeposition 1.4) werden nicht in die Ermittlung der Pauschale eingerechnet. Diese Ausgaben können bei Vorliegen der Notwendigkeit und Angemessenheit aber gleichwohl zuwendungsfähig sein.

Bei transnationalen Projekten (nur im Konvergenzgebiet) ist zu beachten, dass für diese nur projektbezogene Ausgaben des niedersächsischen Partners förderfähig

B

sind. Nicht förderfähig sind dagegen Reise- und Aufenthaltskosten für ausländische Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Weitere Regelungen entnehmen Sie bitte dem Merkblatt zur Förderung transnationaler Projekte

http://www.nbank.de/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen_und_Merkblaetter.php

6.3 Projekte für beschäftigte Frauen

Bei Beschäftigtenprojekten ist zu beachten, dass die zulässige Beihilfeintensität durch Artikel 39 Abs. 2 der AGFVO - Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung (VO (EG) Nr. 800/2008 der Kommission vom 06.08.2008) begrenzt ist. Die Summe aller öffentlichen Zuwendungen (staatliche Kofinanzierung zuzüglich ESF-Mittel) darf folgende Werte nicht überschreiten:

25 v.H. der beihilfefähigen Ausgaben für spezifische Ausbildungsmaßnahmen

60 v.H. der beihilfefähigen Ausgaben für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen

Die Beihilfeintensität kann unter bestimmten Voraussetzungen auf maximal 80 % erhöht werden.

Projektausgaben

Teilnehmervergütung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden während der Dauer der Qualifizierung vom Unternehmen freigestellt. Die für die Freistellung anfallenden Lohnfortzahlungen (sog. Freistellungsausgaben) sind pauschal für alle Teilnehmerinnen mit 17 Euro pro Stunden anzusetzen. Die Pauschale ist unter der Ausgabenposition 2.1 zu veranschlagen..

Für Projektphasen wie Beratung und Profiling sind Freistellungsausgaben nicht zuwendungsfähig und somit kann für die Phasen keine Pauschale veranschlagt werden. Ebenso ist für teilnehmende Betriebsinhaberinnen von Kleinst- oder Kleinunternehmen eine Abrechnung von Freistellungsausgaben nicht zulässig.

Nach den Bestimmungen der AGFVO - Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung (VO (EG) Nr. 800/2008 der Kommission vom 06.08.2008) gilt seit dem 01.01.2009, dass die Summe der Freistellungsausgaben und der allgemeinen indirekten Ausgaben zusammen bis zur Höhe der übrigen Ausgaben zuwendungsfähig sind. D. h. die Summe der Ausgaben unter den Positionen 2.1 bis 2.4 sowie der Position 4 darf nicht größer sein als die Summe der Ausgaben unter den Positionen 1., 2.5 bis 2.7 und 3. Sofern die Summe der Ausgaben unter den Positionen 2.1 bis 2.4 sowie der Position 4 größer ist, ist die Pauschale bei den Freistellungskosten entsprechend zu kürzen.

*Bitte beachten
Sie unsere
Merkblätter zu
den Freistellungs-
ausgaben
auf unserer
Homepage*

Indirekte Ausgaben

Die indirekten Ausgaben im Finanzierungsplan betragen pauschal **20 %** der direkten Ausgaben.

Die Bezugsgröße „direkte Ausgaben“ besteht aus Ausgaben für das Bildungs- und Beratungspersonal (Ausgabenpositionen 1.1 bis 1.3) und für Verbrauchsgüter und Ausstattungsgegenstände (Ausgabenposition 3). Die Pauschale ist fest an die genannten direkten Ausgaben gebunden. Ermäßigen sich diese direkten Ausgaben im Verlauf des Projekts, so bezieht sich die Pauschale auf die ermäßigten direkten Ausgaben.

Die Ausgaben der Ausgabenposition 1.4 und der Ausgabenposition 2 werden in der Bezugsgröße „direkte Ausgaben“ nicht berücksichtigt. Diese Ausgaben können bei Vorliegen der Notwendigkeit und Angemessenheit aber gleichwohl zwendungsfähig sein.

Bei transnationalen Projekten ist zu beachten, dass für diese nur projektbezogene Ausgaben des niedersächsischen Partners förderfähig sind. Nicht förderfähig sind dagegen Reise- und Aufenthaltskosten für ausländische Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Weitere Regelungen zu transnationalen Projekten entnehmen Sie bitte dem [Merkblatt zur Förderung transnationaler Projekte](#)

Projektfinanzierung

Die Pauschale für die Freistellungsausgaben, die auf der Ausgabenseite unter Position 2.1 berücksichtigt worden ist, wird nun in gleicher Höhe auf der Finanzierungsseite unter Punkt 1.1 berücksichtigt.

Zum Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung der

Fördermittel muss der Bildungsträger bei der Geltendmachung der Pauschale für die Freistellungsausgaben den Nachweise erbringen, dass der Arbeitgebern die an dem Projekt teilnehmenden Beschäftigten freistellt. Dieses ist durch eine entsprechende Erklärung des Arbeitgebers nachzuweisen.

Die Unterlagen sind jederzeit auch für eventuelle Prüfungen durch die Europäische Kommission, den Landesrechnungshof, das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration oder die Niedersächsische Investitions- und Förderbank (NBank) zur Verfügung zu stellen.

Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, die Direktbeiträge zu erhöhen, um auf die Geltendmachung von Freistellungsausgaben und die damit zusammenhängenden Nachweispflichten zu verzichten.

Die private Kofinanzierung bei der Teilnahme von Betriebsinhaberinnen von Kleinst- und Kleinunternehmen muss immer über einen finanziellen Direktbeitrag erfolgen.

Die Direktbeiträge, die mit mindestens 5 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben zur Gesamtfinanzierung eingebracht werden müssen, werden unter Ziffer 1.2 der Einnahmenseite berücksichtigt. Dabei ist es unerheblich, ob der Direktbeitrag von den teilnehmenden Unternehmen oder den Kooperationspartnern geleistet wird. Eine Darstellung über die Herkunft der Direktbeiträge sollte allerdings in den Erläuterungen zum Finanzierungsplan vorhanden sein. Sofern die Teilnehmerinnen selbst auch einen Beitrag zur Finanzierung des Projektes leisten, ist dieser unter Ziffer 1.3 zu berücksichtigen.

Der Finanzierungsplan muss ausgeglichen sein. Dies gilt auch für die einzelnen Kalenderjahre. Darüber hinaus muss die Gesamtfinanzierung des Projektes gesichert sein. Die Akquise von zusätzlichen Drittmitteln, z. B. von Kammern, Wirtschaftsverbänden, Wirtschaftsförderungseinrichtungen sowie das Einbringen von Eigenmitteln des Antragstellers verringern den ESF-Zuschuss und wirken sich positiv auf die Bewertung dieses Qualitätskriteriums aus.

Sofern das Projekt E-Learning-Elemente anbietet und dafür Teilnehmerstunden sowie Freistellungsausgaben abgerechnet werden sollen, sind besondere Voraussetzungen zu beachten:

Die Berücksichtigung von Selbstlernphasen bei den Teilnehmerstunden und den Freistellungskosten ist nur dann zulässig, wenn eine detaillierte Dokumentation (Einloggprotokolle) der Durchführung des Selbstlernens und der dafür notwendigen Freistellung von der beruflichen Tätigkeit erfolgt.

Geschäftsstellen

NBank Beratungscenter in Hannover
Günther-Wagner-Allee 12-16
30177 Hannover
Telefon 0511.30031-333
Telefax 0511.30031-11333

NBank Geschäftsstelle Braunschweig
Frankfurter Straße 3b
38122 Braunschweig
Telefon 0531.86667-333
Telefax 0531.86667-304

NBank Geschäftsstelle Lüneburg
An der Münze 3
21335 Lüneburg
Telefon 04131.24443-333
Telefax 04131.24443-302

NBank Geschäftsstelle Oldenburg
Ammerländer Heerstraße 231
26129 Oldenburg
Telefon 0441.57041-333
Telefax 0441.57041-303

NBank Repräsentanz Osnabrück
im Hause der IHK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim
Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon: 0541.9987937-333
Telefax: 0541.9987937-303

Impressum

Investitions- und Förderbank Niedersachsen GmbH – NBank
Günther-Wagner-Allee 12 – 16 - 30177 Hannover
Beratungscenter Hannover - Telefon 0511 30031-333
Telefax 0511 30031-11333
E-Mail: beratung@nbank.de
www.nbank.de

Roman Mölling (V.i.S.d.P.), Monika Lenk, Kirsten Borkowski,
Dilek Imir, Bettina Beck

Diese Veröffentlichung wurde mit Mitteln des Landes Niedersachsen (verantwortlich ist das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr) und des Europäischen Sozialfonds erstellt.

Stand: 04/2012