

ESF - Arbeitshilfe Nr. 2

Qualitätskriterien für das Förderprogramm „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand“ (WOM)

Programmzeitraum 2007-2013

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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Inhalt

<i>Einleitung</i>	3
<i>Qualitätskriterien im Einzelnen</i>	5
1. <i>Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen sowie der Beitrag des Projekts zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und zur Erhöhung der Aufstiegschancen</i>	6
2. <i>Integriertes Gesamtkonzept – insbesondere auch eine detaillierte Projektplanung</i>	8
3. <i>Fachliche und administrative Kompetenz des Antragstellers und ggf. seiner Kooperationspartner zur Durchführung des Projektes</i>	12
4. <i>Innovationsgehalt des Projekts</i>	13
5. <i>Querschnittsziele</i>	14
a.) <i>Demografischer Wandel</i>	14
b.) <i>Chancengleichheit sowie Nichtdiskriminierung</i>	17
c.) <i>Nachhaltigkeit</i>	18
6. <i>Effizienz des Mitteleinsatzes/Finanzierung</i>	19
<i>Impressum</i>	23

Einleitung

Die vorliegende ESF - Arbeitshilfe Nr. 2 informiert Sie über die qualitativen Anforderungen an Projekte im Arbeitsmarktprogramm „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand“ (WOM).

In der Förderperiode 2007-2013 wird WOM in den Zielgebieten Konvergenz und RWB unterschiedlich umgesetzt.

Veröffentlichungen der Sonderschwerpunkte

In beiden Zielgebieten wird es einmal jährlich einen Sonderschwerpunkt zu einem Thema geben, das für Unternehmen bei der Bewältigung des strukturellen Wandels große Relevanz besitzt. Das Thema wird rechtzeitig auf der Internetseite **www.eu-foerdert.niedersachsen.de** und **www.nbank.de** bekannt gegeben. Der Aufruf enthält Qualitätskriterien, die sich an die allgemeinen Qualitätskriterien für WOM anlehnen, aber für jeden Sonderschwerpunkt besondere qualitative Akzente setzt.

Antragsstichtage

Darüberhinaus gibt es Antragsstichtage, zu denen Projektanträge eingereicht werden können.

Antragsstichtage sind der 31.03. und der 30.09. Im Zielgebiet Konvergenz gibt es zusätzliche Antragsstichtage zum 30.06. und 31.12.

Förderfähig und förderwürdig

Jedes Projekt, das im Rahmen von WOM gefördert werden soll, muss förderfähig und förderwürdig sein. Die Förderfähigkeit wird auf Grundlage von Ja/Nein-Kriterien geprüft. Diese Kriterien sind:

Mindeststandard

- Sind die Antragsunterlagen vollständig, fristgerecht und rechts-gültig unterschrieben bei der NBank eingegangen?
- Ist der Antragsteller antragsberechtigt?
- Ist das Vorhaben richtlinienkonform, d. h. ist die Ausrichtung der Maßnahme überhaupt in die Richtlinie einzuordnen?
- Sind die Zielgruppen der Maßnahme förderfähig, z. B. nach Arbeitsstätte?
- Ist der Gesamtfinanzierungsplan ausgeglichen?
- Ist die Kofinanzierung gesichert?
- Ist die maximale Förderquote eingehalten?
- Wurde das Kumulationsverbot beachtet?
- Hat die Maßnahme noch nicht begonnen und wird sie innerhalb der Laufzeit der Richtlinie abgeschlossen?

Weitere richtlinienspezifische Förderfähigkeitskriterien entnehmen Sie bitte der Richtlinie.

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

Die Bewertung der **Förderwürdigkeit** erfolgt auf der Grundlage von Qualitätskriterien.

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

Scoring-Modell

1. In jedem einzelnen Qualitätskriterium muss der Antrag einen bestimmten Mindeststandard erfüllen. Dieser Mindeststandard liegt bei der Hälfte der im jeweiligen Qualitätskriterium erreichbaren Punkte.
2. In der Summe aller einzelnen Punktzahlen muss der Antrag mehr als 150 Punkte der insgesamt erreichbaren Maximalpunktzahl von 200 Punkten erlangen.

Die einzelnen Qualitätskriterien für die Projekte nach Ziffer 2.3.1 Berufliche Qualifizierung bis 2.3.4 Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Bedarfserhebungen und Studien mit ihren spezifischen maximalen Punktwerten sind wie folgt festgelegt:

Qualitätskriterien	Max. Punkte *
Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen sowie der Beitrag des Projekts zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und zur Erhöhung der Aufstiegschancen	60
Integriertes Gesamtkonzept - insbesondere auch detaillierte Projektplanung	40
Fachliche und administrative Kompetenz des Antragstellers und ggf. seiner Kooperationspartner zur Durchführung des Projekts	20
Innovationsgehalt des Projekts	15
Berücksichtigung des Querschnittziels Demografischer Wandel	15
Berücksichtigung des Querschnittziels Chancengleichheit sowie Nichtdiskriminierung	15
Berücksichtigung des Querschnittziels Nachhaltigkeit	15
Effizienz des Mitteleinsatzes	20

Max. 200 Punkte

** Bei den Sonderschwerpunkten ist wegen der thematischen Ausrichtung eine andere Bepunktung möglich. Die Gewichtung wird in dem jeweiligen Aufruf veröffentlicht.*

In der Langfassung der Projektbeschreibung sind zu jedem Qualitätskriterium projektbezogene Ausführungen zu machen. Einen Vordruck für die Langfassung finden Sie unter http://www.nbank.de/Oeffentliche_Einrichtungen/Arbeitsmarkt/Bildung_und_Qualifizierung/Weiterbildungsoffensive_WOM.php unter dem Punkt „Antragstellung“.

Die folgenden Kapitel geben fachliche Anregungen für die Planung eines WOM-Projekts und die Antragstellung.

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

der verfügbaren Haushaltsmittel.

Weiterbildungsnetzwerke

Die einzelnen Qualitätskriterien für die Projekte nach Ziffer 2.3.5 Weiterbildungsnetzwerke mit ihren spezifischen maximalen Punktwerten sind in Ziffer 4.2.2 wie folgt festgelegt:

Qualitätskriterien	Max. Punkte
Regionale, branchenbezogene oder thematisch-inhaltliche Ausrichtung der geplanten Aktivität	60
Art, Umfang und Tiefe der Kooperation	20
Fachliche und administrative Eignung des Weiterbildungsnetzwerks für Fragen der Personalentwicklung	20
Fachkonzept für die Projektlaufzeit	40
Innovationsgehalt des Projekts	10
Berücksichtigung des Querschnittziels Demografischer Wandel	10
Berücksichtigung des Querschnittziels Chancengleichheit sowie Nichtdiskriminierung	10
Berücksichtigung des Querschnittziels Nachhaltigkeit	10
Finanzierungskonzept für die Projektlaufzeit	20

Max. 200 Punkte

Die Förderung von Weiterbildungsnetzwerken erfolgt ausschließlich im Konvergenzgebiet.

Die Verordnung (EG) Nr. 1998/2006 der Kommission vom 15. Dezember 2006 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf „De-minimis“-Beihilfen (ABl. Der EU Nr. L 379 vom 28. Dezember 2006) ist zu beachten. Demnach ist eine Kumulierung von Mitteln nach dieser Förderung mit anderen öffentlichen Mitteln nur zulässig, wenn der maximale Gesamtbetrag aller „De-minimis“-Beihilfen in einem Zeitraum von drei Steuerjahren den vorgegebenen Schwellenwert von 200.000 Euro nicht übersteigt.

Näheres entnehmen Sie bitte dem Merkblatt zu den Regelungen der neuen De-minimis Verordnung, welches unter folgendem Pfad zu finden ist:

www.NBank.de/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen_und_Merkblaetter.php

Qualitätskriterien für Ausbildungsmaßnahmen mit Bestandteilen nach den Nummern 2.3.1bis 2.3.4

Die niedersächsische Landesregierung stellt die Arbeitsmarktförde-

rung unter die Leitlinie „Wettbewerbsfähigkeit steigern – Zukunft gestalten“. Durch WOM werden Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung sowie zur Stärkung der Kompetenz von Kleinunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen (im Folgenden: KMU) im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung gefördert. Im Konvergenzgebiet ist nach Ziffer 2.1 der Richtlinie die Förderung einer Vorphase zur Beratung einzelner Unternehmen zulässig. Die Förderung der Vorphase erfolgt unter der Bedingung einer sich anschließenden Qualifizierungsmaßnahme. Die Laufzeit des WOM-Projekts kann um max. 3 Monate verlängert werden. Der Zuschuss für die Vorphase beträgt max. 75 % der zuwendungsfähigen Ausgaben in Höhe von max. 4.500,00 Euro pro Monat. Sofern das Weiterbildungsprojekt aus mehreren Bestandteilen nach Ziffer 2.1 der WOM-Richtlinie besteht, beträgt die max. Laufzeit 18 Monate.

Näheres entnehmen Sie bitte dem Merkblatt zur Förderung der Teilnehmerakquise als Projektbestandteil, welches unter folgendem Pfad zu finden ist:

www.NBank.de/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen_und_Merkblaetter.php

1. Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen sowie der Beitrag des Projekts zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und zur Erhöhung der Aufstiegschancen

Übergeordnete Ziele des Programms WOM sind die Anpassung der Betriebe und ihrer Beschäftigten an den wirtschaftlichen Strukturwandel und die Sicherung der davon betroffenen Arbeitsplätze.

Die geplanten Maßnahmen sollen den Strukturwandel flankieren, am Bedarf der Unternehmen sowie des Arbeitsmarktes ausgerichtet sein und die betriebliche Personalentwicklung unterstützen. Einen Vorrang haben Maßnahmen, die direkt mit Beschäftigung schaffenden, unternehmenssichernden oder strukturpolitischen Entscheidungen verknüpft sind.

Dabei handelt es sich um:

- a) Flankierung des Strukturwandels, insbesondere
 - Organisationsentwicklung
(z. B. aufgrund neuer Produktionstechnologien ergeben sich veränderte Organisationsstrukturen)
 - Marktentwicklung – national und international
(z. B. Entwicklung neuer Produkte aufgrund veränderter Nachfrage und/oder Standorte)
 - Technologietransfer
(z. B. Übertragung anderer/neuer Technologien in KMU oder bestimmten Branchen)
 - Unternehmensführung
(von hierarchischen zu kooperativen Strukturen z. B. Einführung von Gruppen-/Teamarbeit und/oder Beteiligung der Mitarbeiter/innen)
 - betriebliche Innovation
(z. B. Stärkung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen)

durch Einführung neuer Produkte, Verfahren z. B. Einführung eines Qualitätsmanagementsystems und/oder Dienstleistungen)

- Berücksichtigung besonderer Zielgruppen wie Frauen, Migrant/innen, Menschen mit Behinderung, Ältere Menschen ab 45 Jahre
- b) Ausrichtung an den Bedarfen der Unternehmen und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen
(d. h. die Formulierung des Qualifizierungsbedarfes geht von den Unternehmen sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes aus)
- c) Unterstützung der betrieblichen Personalentwicklung
(d. h. die im Unternehmen Verantwortlichen für Personalentwicklung sind eingebunden und werden unterstützt)
- d) Maßnahmen, die mit Beschäftigung schaffenden, unternehmenssichernden oder strukturpolitischen Entscheidungen verknüpft sind (z. B. die Verbindung von (Ersatz-) Investitionen in einem Unternehmen mit der Qualifizierung der Beschäftigten)
- e) Erhöhung der Mobilität und Flexibilität
Die beruflichen Qualifizierungen sollen zur Erhöhung der innerbetrieblichen und der allgemeinen beruflichen Mobilität beitragen sowie mit am Arbeitsmarkt verwertbaren Zertifikaten abschließen.
- f) Berücksichtigung von KMU
Die Qualifizierungsmaßnahme kommt vorrangig Beschäftigten von Unternehmen zu Gute, die nach der Definition der Europäischen Kommission den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zuzurechnen sind und ihren Betriebssitz in Niedersachsen haben.

Kleine und mittlere Unternehmen

- beschäftigen weniger als 250 Beschäftigte und
- erzielen einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. € oder weisen eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. € aus und
- sind keine Partner- oder Verbundunternehmen im Sinne von Art. 3 der EU-Definition für KMU (Empfehlung 2003/361/EG)

Auch die Förderung von Betriebsinhaberinnen und -inhabern von Kleinst- und Kleinunternehmen ist zulässig. Die Praxis zeigt, dass gerade in diesen Unternehmen das Weiterbildungsverhalten der Inhaberin/des Inhabers die Weiterbildungskultur des Betriebes prägt. Durch die Einbeziehung der Inhaberinnen und Inhaber werden diese Betriebe für Qualifizierungsprojekte „aufgeschlossen“.

Beschäftigte von Unternehmen, die nicht unter die geltende KMU-Definition fallen, können auch teilnehmen. Die Förderhöhe des Projektes wird dann entsprechend reduziert (siehe Effizienz des Mitteleinsatzes).

Beispiele:

1. Handwerksbetriebe des Sanitär-Heizung-Klima-Bereichs (SHK)

können durch Angebote wie die Montage und Wartung von energiesparenden Anlagen (z. B. Solaranlagen) neue Marktsegmente erschließen und neue Kunden gewinnen. Ihre Wettbewerbsfähigkeit wird dadurch verbessert. Aufgrund des Strukturwandels benötigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur Kenntnisse über neue Technologien (z. B. Solartechnik), sondern müssen auch Informationen weitergeben und Kunden beraten können. Dieser Qualifizierungsbedarf wird in einem Projekt aufgegriffen.

- 2. Für die „Erschließung“ internationaler Märkte fehlt vielen KMU die Qualifikation ihrer Beschäftigten. Aufgrund der Globalisierung und Liberalisierung der Märkte sowie der zunehmenden Konkurrenz ausländischer Unternehmen können diese Märkte für viele KMU eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit sowie die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen bedeuten. Hier können Fach- und Führungskräfte durch ein spezielles Qualifizierungsangebot auf dem Weg ins Ausland begleitet werden.*

Beide Qualifizierungen zielen auf die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen der Unternehmen sowie des Arbeitsmarktes ab und sollen die betriebliche Personalentwicklung unterstützen. Die dafür benötigten Kenntnisse und Kompetenzen der Beschäftigten werden ebenso beschrieben wie die Zielgruppen, an die sich die Projekte richten.

Die Projekte leisten einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung und müssen deshalb aufzeigen, in welcher Weise die Qualifizierung die Sicherung der Arbeitsplätze unterstützt und die Chancen der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Die Einbindung der Projekte in die betriebliche Personalentwicklung wird beschrieben. Auf besondere Arbeitsmarktrisiken für einzelne Beschäftigtengruppen wird eingegangen.

In begründeten Ausnahmefällen sind auch Förderinhalte spezifischen Charakters (i.S.v. Art.38 Nr.1 AGFVO) möglich.

Die Projekte sind am Bedarf der Unternehmen orientiert und mit unternehmerischen Entscheidungen in den Betrieben verknüpft. Die KMU sind deshalb frühzeitig in die Projektplanung eingebunden. Das Weiterbildungsangebot wird gezielt diesen KMU unterbreitet. Der Bedarf für die Qualifizierung und die Bereitschaft zur Freistellung der Beschäftigten gehen aus qualifizierten Absichtserklärungen der Unternehmen, sogenannten „Letter of Intent“ (LoI), hervor. Die Anzahl der Beschäftigten, die qualifiziert werden sollen, der Status des Unternehmens als KMU oder Nicht-KMU (gem. der Empfehlung der EU) sowie die Übernahme des finanziellen Direktbeitrages durch das Unternehmen wird ebenfalls im LoI angegeben.

Absichtserklärungen von Unternehmen („Letter of Intent“)

2. Integriertes Gesamtkonzept – insbesondere auch eine detaillierte Projektplanung

Planungsqualität

Eine detaillierte und nachvollziehbare Projektplanung ist ein Kennzeichen für Eignung und Qualität. Aus den eingereichten Unterla-

Antragsunterstützende Schreiben durch Sozialpartner, Kammern, regionale Wirtschaftsförderung, Fach- und Berufsverbände u.a.

gen geht eine Projektplanung nach den Regeln des Projektmanagements hervor: Ziele sind formuliert, Erfolgskriterien festgelegt, ein Ablaufplan (evtl. mit Meilensteinen; siehe auch Ausführungen zum Qualitätskriterium Bildungskonzeption) ist erstellt. Es werden angemessene Vorlaufzeiten berücksichtigt und Chancen und Risiken der Umsetzung eingeschätzt. Querschnittsziele, wie zum Beispiel die Chancengleichheit von Frauen und Männern, sind durchgängig berücksichtigt.

Um bedarfsgerechte und strukturpolitisch ausgerichtete Projekte zu realisieren, sollen diese bereits in der Konzeptphase mit Unternehmen, Kammern und Innungen, der regionalen Wirtschaftsförderung, Fachverbänden und Sozialpartnern diskutiert werden.

Weiterhin sind die Methoden der Akquise darzustellen, d. h. auf welche Art und Weise werden und wurden die beteiligten Unternehmen gewonnen. Dies kann z. B. über Berufsverbände, Kammern oder die Sozialpartner erfolgen.

Gefördert werden Ausbildungsmaßnahmen mit folgenden Projektbestandteilen:

- a) berufliche Qualifizierung
- b) Beratung und Profiling
- c) Entwicklung neuer Konzepte und Methoden für die berufliche Weiterbildung und für die Personalentwicklung in KMU
- d) Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Bedarfserhebungen oder Studien.

Diese Aspekte müssen in einem integrierten Gesamtkonzept beschrieben werden.

a) Berufliche Qualifizierung

Ein aussagefähiges Rahmen-Curriculum (Lehrplan) ist Kernbestandteil der Bildungskonzeption und sollte zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits konkret benannt sein. Das Curriculum greift den Bedarf der Betriebe auf. Die Ziele, Inhalte und Methoden, der Ablauf im Rahmen der Projektlaufzeit sowie der Stundenumfang der einzelnen Module werden beschrieben. Die Qualität der Planung kann durch die Darstellung der Projektplanung und die Angabe von Meilensteinen untermauert werden. Die individuelle Dauer der Qualifizierung muss mindestens 30 Zeitstunden pro Teilnehmerin und Teilnehmer betragen.

b) Beratung und Profiling

Die Beratung und das Profiling sind sinnvolle Vorbereitungen und Ergänzungen für Qualifizierungsmaßnahmen. Durch sie kann vermieden werden, dass außerbetriebliche Qualifizierungen im Betrieb verpuffen, wenn sie nicht angewendet werden. Beratung und Profiling sind bis zum Umfang von 20 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben förderfähig, wenn sie die Weiterbildung flankieren.

Die Beratung unterstützt vor allem die Auswahl der am Projekt teilnehmenden Beschäftigten. Sie findet vor, aber auch begleit-

Qualifizierungs- und Berufswegeplanung

Inhalte und Methoden

tend, zur Qualifizierung statt. In einer individuellen Weiterbildungsberatung (Profiling der Teilnehmenden) wird die Ausgangssituation des einzelnen Beschäftigten ermittelt und ein Qualifizierungs- und Berufswegeplan erstellt. Beratung und Profiling sind Entscheidungshilfen bei der Feinabstimmung für die Qualifizierung.

Die begleitende Weiterbildungsberatung sowie ein Profiling sollen konzeptionell und organisatorisch integraler Bestandteil des Projekts sein. Sie werden mit der Betriebsleitung bzw. mit den Personalverantwortlichen und unter Einbindung des Betriebsrats (falls vorhanden) durchgeführt. Inhalte der Beratung und des Profiling sind z. B. die einzelbetriebliche Bestandsaufnahme der Weiterbildungsbedarfe sowie die Erarbeitung von Qualifizierungsplänen.

Möglich ist auch, dass bei Antragstellung erst ein Teil der Betriebe bekannt ist, so dass durch die spätere Beratung und das Profiling eine Aktualisierung des Bildungsbedarfes und eine Konkretisierung des Rahmencurriculums stattfindet. In diesem Fall ist eine Anpassung innerhalb der ersten drei Monate nach Projektbeginn vorzunehmen.

Die Inhalte und Methoden in der Qualifizierung berücksichtigen die Vorkenntnisse der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen werden vermittelt (z. B. Kompetenz zu Kommunikation durch Projektarbeit, Kompetenz zu Selbstorganisation durch Selbstlernphasen). Präsenzphasen in überbetrieblich durchgeführten Veranstaltungen können mit Selbstlernphasen und Qualifizierungen am Arbeitsplatz (z. B. unter Beobachtung eines Lerncoaches) verbunden werden.

Qualität der Abschlüsse

Grundsätzlich können bei sogenannten Selbstlernphasen keine Freistellungskosten angerechnet werden. Bei E-Learning-Anwendungen kann nur bei genauer Dokumentation mittels so genannter Einlogg- und Tätigkeitsprotokolle eine Anrechnung von Freistellungskosten erfolgen.

Die Teilnehmenden erhalten ein aussagefähiges Zertifikat. Es dokumentiert z. B. einen anerkannten Abschluss, der für einen innerbetrieblichen Aufstieg, einen Arbeitsplatzwechsel und für die Arbeitsplatzsuche im Falle von Arbeitslosigkeit 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 (ebenfalls Inhalte, Dauer).

Beispiel

In einem Projekt werden Beschäftigte von KMU zu Beauftragten für Qualitätsmanagement qualifiziert. Sie sollen in die Lage versetzt werden, in ihren Betrieben eine Selbstbewertung nach dem EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management) durchzuführen. Methodisch findet ein Wechsel zwischen Selbstlernen (z. B. für den Baustein „Grundlagen des Qualitätsmanagements“ als E-Learning-Einheit) und überbetrieblicher Qualifizierung in Seminarform statt. Darüber hinaus bearbeiten die

Teilnehmenden ausgewählte Fragestellungen in Form von Projektarbeit (z. B. Teilschritte der Selbstbewertung). Zusätzlich finden vor der Qualifizierung eine Weiterbildungsberatung und ein Profiling statt. Hier werden konkrete Bildungsbedarfe ermittelt, die zur Aktualisierung des Rahmencurriculums mit zum Teil individuellen E-Learning-Modulen führen.

Der Baustein Bildungskonzeption hat bei der Bewertung eines Projektes einen hohen Stellenwert.

c) Entwicklung neuer Konzepte und Methoden für die berufliche Weiterbildung und für die Personalentwicklung in KMU

Die Bedarfslage der KMU bildet den Ausgangspunkt für die Entwicklung von neuen Weiterbildungs- und Personalentwicklungskonzepten sowie deren Ziele, Inhalte und Methoden. Wichtig ist auch die Vernetzung relevanter Arbeitsmarktakteure, die in einer Höhe von bis zu 20 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben gefördert werden kann.

Beispiel:

Ziel eines Projektes ist es, betriebliche Lösungen für die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt und die Belegschaften in KMU zu entwickeln und diese „demografiefest“ zu machen. Mit Hilfe des Aufbaus eines Netzwerkes strategischer Partner, wirtschaftsnaher Akteure, der Personalentwicklungsberatung werden anhand von drei Modellbetrieben neue Konzepte und Methoden zum Thema entwickelt. Sie enthalten neben einem Profiling Qualifizierungsbausteine, die für die Umsetzung von Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung geeignet sind. Diese können dann später mit Hilfe der Netzwerkpartner in KMU bedarfsgerecht eingesetzt werden.

d) Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Bedarfserhebungen oder Studien

Bei den Bedarfserhebungen und Studien handelt es sich um abgegrenzte Forschungsvorhaben, die von ausgewiesenen wissenschaftlichen Einrichtungen durchgeführt werden und zeitnahe Informationen zur Verfügung stellen.

Beispiel:

In einer Studie wird die Beschäftigungsentwicklung einer bestimmten Zielgruppe untersucht, um ein Erklärungsmodell mit Bestimmungsfaktoren und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Neben dem sektoralen Wandel hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft werden u. a. konkret die Qualifikationsbedarfe in einzelnen Wirtschaftssektoren, die Beschäftigungschancen und -risiken in bestimmten Regionen, Zusammenhänge zwischen Innovationen, Kooperationen, Wertschöpfungsketten sowie Weiterbildungsaktivitäten untersucht. Ziel der Studie ist es, wichtige Umsetzungsvorschläge und Impulse für die arbeitsmarktpolitischen Akteure und Maßnahmen zu geben. Die Studie ist zeitlich konkret umrissen, wird von einer wissenschaftlichen Einrichtung durchgeführt und stellt zeitnahe Ergebnisse zur Verfügung.

Laufzeiten

Die Projektlaufzeit ist grundsätzlich auf 12 Monate beschränkt. Bei Projekten, die aus mehreren Bausteinen bestehen, ist eine Laufzeitverlängerung um maximal 3 Monate zulässig. Bei Projekten im Zielgebiet Konvergenz, die eine Vorphase zur Beratung von Unternehmen umfassen, ist die Laufzeit grundsätzlich auf 18 Monate beschränkt.

Bei den Weiterbildungsnetzwerken (Nr. 2.2 der Richtlinie) ist die Laufzeit grundsätzlich auf 24 Monate beschränkt.

3. Fachliche und administrative Kompetenz des Antragstellers und ggf. seiner Kooperationspartner zur Durchführung des Projektes

Auszug aus dem Handels- oder Vereinsregister, Gesellschafterverträge

Der/die Antragsteller/in muss eine außerbetriebliche Bildungs- oder Beratungseinrichtung in der Rechtsform einer juristischen Person sein. Auch eine GbR ist als Antragstellerin zugelassen. Einzelpersonen hingegen sind nicht antragsberechtigt.

Der/die Antragsteller/in hat die geeigneten personellen und sächlichen Ressourcen nachzuweisen, die zur Durchführung und administrativen Abwicklung des Projektes erforderlich sind.

Qualifikationsnachweise und Tätigkeitsbeschreibungen für das eingesetzte Personal, auch für Trainer und Honorar-dozenten

Personelle Ressourcen zeichnen sich beispielsweise durch den Einsatz von qualifizierten Projektleiterinnen und -leitern und Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern für die Bausteine des beantragten Projektes sowie für die Verwaltungskräfte aus. So besteht z. B. ein Qualitätsmerkmal darin, dass qualifizierte Berater/innen und Honorar-dozenten/innen eingesetzt werden.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Erfahrungen mit betrieblichen Projekten und die allgemeine Betriebsnähe. Dies kann sich z. B. in der erfolgreichen Durchführung von Referenzprojekten oder in der regionalen Verankerung in wirtschaftsnahen Netzwerken ausdrücken.

Zusammenfassungen von Projektberichten

Grundsätzlich sind bereits durchgeführte ESF-Projekte zu benennen. Sofern es sich bei dem aktuellen Antrag um ein Folgeprojekt handelt, ist die Weiterentwicklung des Konzeptes darzustellen.

Zu den sächlichen Ressourcen gehören beispielsweise geeignete Büro- und Seminarräume mit einer entsprechenden Ausstattung. Dabei ist das Betriebsstättenprinzip zu beachten. Wichtig ist, dass die Antragstellerin oder der Antragsteller eine/n Betriebsstätte/Standort im Zielgebiet nachweist. Ein Nachweis liegt vor, wenn für die Betriebsstätte/Standort eine eigene Betriebsnummer existiert und die Projektleitung mindestens mit dem für das jeweilige Projekt beantragten Stellenanteil ihren Dienstsitz an diesem Standort hat. Sie finden dazu ein Merkblatt im Internet unter: www.NBank.de/downloads/Publikationen_und_Dokumente/Merkblatt_Betriebsstaette_Standort.pdf.

Die Betriebsstätte des Projektträgers und der Unternehmen, die an

Verträge bzw. Kooperationsvereinbarungen mit den Partnern über Art und Umfang der Leistungen

der geförderten Maßnahme teilnehmen, müssen sich innerhalb des gleichen Zielgebietes (Konvergenz oder RWB) befinden.

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

Projekte können mit Kooperationspartnern (z. B. Weiterbildungseinrichtungen, regionalen Wirtschaftsförderern) durchgeführt werden. Sofern ein Kooperationspartner Aufgaben im Projekt übernimmt, die finanzielle Auswirkungen haben, ist seine Eignung ebenfalls nachzuweisen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Kooperationspartner die Verwaltungskraft stellt. Bei einer rein ideellen Unterstützung eines Projektes ist kein Nachweis der Eignung des Kooperationspartners erforderlich.

Beispiel:

In einem Projektantrag wird Bezug genommen auf ein Gutachten zur strukturpolitischen Entwicklung in einer Region, in dem der Bereich Logistik in seiner zukünftigen Bedeutung dargestellt ist. Die Wirtschaftsförderung des Landkreises und die IHK bestätigen den Bedarf zur Weiterbildung von Beschäftigten in Logistikunternehmen. Der Antragsteller hat zusammen mit Unternehmensvertretern und dem Fachverband Logistik Qualifizierungsmodule entwickelt. Der Fachverband hat ein Unterstützungsschreiben formuliert aus dem seine aktive Teilnahme am Projekt hervorgeht.

Prinzip der Zusätzlichkeit

4. Innovationsgehalt des Projekts

Ein weiteres Kriterium zur Bewertung von Projekten liegt in seinem Innovationsgehalt. Für die ESF-Förderung gilt das Prinzip der Zusätzlichkeit, d. h. das Projekt soll über die von anderen Kostenträgern geförderten Leistungen und über die bisher von den Betrieben umgesetzte Weiterbildung hinaus gehen. Durch die ESF-Förderung wird ein „Experimentieren“ mit innovativen Konzepten ermöglicht, deren Ergebnisse nach Ende des Projektes in die Weiterbildungspraxis von Betrieben und Trägern übernommen werden können. Für „Innovation“ gibt es keine einheitliche Definition. Gemeint ist hier die Umsetzung neuer Ideen im beantragten arbeitsmarktpolitischen Kontext.

Standardisierte, auf dem Weiterbildungsmarkt bereits vielfach angebotene Qualifizierungsmaßnahmen sind von der ESF-Förderung ausgeschlossen, z. B. EDV-Grundlagen oder Sprachen.

Konzeptionelle Weiterentwicklung

Bei einem Nachfolgeprojekt muss der Innovationsgehalt gegenüber dem Vorgängerprojekt deutlich herausgearbeitet werden. Eine alleinige Fortsetzung des bisher geförderten Projekts ist nicht ausreichend. Bisher erzielte Ergebnisse und Erfahrungen müssen dargestellt und bewertet werden. Die konzeptionelle Weiterentwicklung muss konkret beschrieben sein.

Beispiele:

Bisher weiterbildungsferne Beschäftigtengruppen oder Betriebe werden erreicht, z. B. angelehrte Beschäftigte mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache.

Ein für die KMU in der Region neues Konzept wird umgesetzt, z. B. eine in anderen Bundesländern bereits praktizierte Bildungskonzeption wird auf Niedersachsen übertragen.

Ein Weiterbildungsinhalt, der in der Regel bisher Fachkräften in Großunternehmen vermittelt wurde, wird auf Führungskräfte in KMU übertragen, z. B. Kenntnisse zur Personalentwicklung.

Neue Formen der Lernorganisation werden praktiziert, z. B. das Lernen am Arbeitsplatz unter Anleitung eines Coaches.

Neue regionale, fachliche oder branchenorientierte Qualifizierungsverbände werden geschaffen.

Neue Formen einer nachhaltigen Ergebnissicherung sind vorgesehen, z. B. Entwicklung von anerkannten Zertifikaten in Kooperation mit Kammern und Verbänden.

5. Querschnittsziele

Jeder Antrag, der im Rahmen eines ESF-geförderten Programms gestellt wird, wird dahingehend bewertet, welche Beiträge zur Erreichung der Querschnittsziele geleistet werden sollen. Diese Anforderung bezieht sich auf alle Qualitätskriterien und läuft wie ein roter Faden durch die Projektbeschreibung. Dazu sind jeweils auf die einzelnen Qualitätskriterien abgestimmte sowie begründete und plausible Maßnahmen zu erläutern. Es wird erwartet, dass die Ausführungen auf den unmittelbaren Projektzusammenhang hin gemacht werden. Allgemeine Ausführungen, in denen beispielsweise die allgemeinen Folgen des demografischen Wandels erläutert werden, sind nicht ausreichend. Bewertungsrelevant sind nur die für die Teilnehmenden konkret geplanten Maßnahmen im Rahmen des Projektes.

Deshalb sollten an dieser Stelle der Projektbeschreibung in gesonderten Kapiteln die Projektbeiträge zu den Querschnittszielen beschrieben sein. Dazu kann auf weitere Kapitel verwiesen werden. Es sind nicht nur die vorgesehenen Maßnahmen anzugeben, sondern auch wie diese umgesetzt werden können. Aus den Angaben sollte sich nachvollziehbar ergeben, in welchem Umfang sich der Antragsteller mit den Querschnittszielen in Bezug auf sein Vorhaben auseinandergesetzt hat.

a) Demografischer Wandel

In weiten Teilen des Landes Niedersachsen werden die Bevölkerungszahlen zunächst stagnieren und später sogar erheblich sinken. Dies könnte zu einem Fachkräftemangel mit negativen Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung führen. Angesichts dieser

Herausforderungen soll der ESF im Rahmen einer lebenszyklusorientierten Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eingesetzt werden, die geeignet ist, den demografischen Wandel zu gestalten, z. B. durch die

- Erhöhung der Frauenerwerbsquote und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Unterstützung einer längeren Erwerbstätigkeit durch gezielte Personal- und Organisationsentwicklung.

Aktivierung

Die Gestaltung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt ist somit eine Aufgabe, die weit über die Gruppe der älteren Beschäftigten hinausgeht. Ziel sollte eine ausgewogene Altersstruktur in Unternehmen sein, da alle Altersgruppen ihre besonderen Stärken und Potenziale aufweisen. In der Planungsphase eines Projektes werden in der Regel vom künftigen Projektträger innerbetriebliche Personalentwicklungsfragen besprochen. Für die einzelnen Gruppen von Beschäftigten können sich daher spezifische Fragestellungen ergeben, die im Antrag berücksichtigt werden sollen.

Nachwuchs sichern

Jüngere Beschäftigte

Indem ein Projekt die Gruppe der jüngeren Beschäftigten einbezieht, kann es zur Sicherung des Nachwuchses beitragen. Folgende Fragestellungen können für die Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen zielführend sein:

Hat der Betrieb früher selbst ausgebildet, tut dies aber gegenwärtig nicht mehr? Sind die Gründe für diese Entscheidung noch gegeben? Kann mit gezielten arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen und Förderungen die betriebliche Ausbildung wieder aufgenommen werden? Wenn ausgebildet wird: Erfolgt nach Ausbildungsabschluss eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis?

Beschäftigte mit Familien

Das Projekt kann auch dazu beitragen, beschäftigte Mütter und Väter im Unternehmen zu halten und damit neue Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten. Hinweise für die Entwicklung geeigneter Instrumente können folgende Fragestellungen geben:

Flexible Kinderbetreuung

Hat der Betrieb in der Vergangenheit Beschäftigte verloren, weil nach dem Ende der Elternzeit die Arbeits-(zeit)wünsche der Kollegin/ des Kollegen und das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes nicht übereinstimmten? Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die länger Elternzeit in Anspruch genommen haben, stellt sich die Frage: Haben sie während dieser Zeit an innerbetrieblichen oder externen Schulungen teilgenommen? Sind die Kinderbetreuungsmöglichkeiten so flexibel, wie sie sich das Unternehmen und die Beschäftigten wünschen?

Betriebliches Wissensmanagement

Mittlere Generation

Inwieweit trägt das Projekt zur Förderung der mittleren Generation bei, die in der Regel zu den Leistungsträgern eines Unternehmens gehören. Fragestellungen dazu können sein:

**Erfahrungswissen
erhalten und nutzen**

**Altersstruktur-
analysen**

Wie ist die Verteilung der Altersgruppe im Durchschnitt und pro Abteilung? Werden die Qualifikationen der etwa 30–50-Jährigen regelmäßig angepasst? Gibt es informelle Formen der Weiterbildung wie z. B. interne Qualitätszirkel, systematische Besuche von Fachveranstaltungen oder betriebliches Wissensmanagement?

Ältere Beschäftigte

Im Projekt sollen Maßnahmen umgesetzt werden, die geeignet sind ältere Beschäftigte im Unternehmen zu halten. Hinweise dazu, wo in den Unternehmen angesetzt werden muss, bieten folgende Fragestellungen:

Gibt es bestimmte Abteilungen mit einem hohen Anteil an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern über 50 Jahre? Sind Arbeitsplatzprofile und Arbeitsfähigkeitsprofile für diese älteren Beschäftigten aufeinander abgestimmt? Gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement oder altersgerechte Arbeitszeitregelungen?

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 für operative Maßnahmen vorbereitet werden.

In der Projektbeschreibung zum ESF-Antrag muss deutlich werden, wie das Thema „Demografischer Wandel“ im Projekt konkret gestaltet werden soll. Dabei soll das Thema kein isolierter Baustein sein, sondern sich wie ein roter Faden durch das gesamte Projekt ziehen.

Beispiel:

Den Ausgangspunkt für ein Projekt bildet eine Untersuchung des demografischen Wandels und seiner vorhersehbaren Folgen für die Personalentwicklung von Betrieben in einer Region. Zukünftig steht die Personalpolitik vor der Aufgabe, Altersprozesse 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.

Im Zentrum steht ein Bündel von Maßnahmen, die geeignet sind, die Anpassungsfähigkeit der Lern- und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden bis zum regulären Rentenalter zu sichern. Für die Planung und Durchführung dieser personalpolitischen Aufgaben können Führungskräfte und Personalverantwortliche Beratung, überbetriebliche Arbeitskreise und Workshops nutzen.

**Erhöhung der
Chancengleichheit –
qualitativ + quantitativ**

Auf der Basis von Altersstrukturanalysen und Arbeitsfähigkeitsprofilen werden Lösungsschritte für mögliche betriebliche Handlungsfelder erarbeitet. Dazu gehört die Einführung eines systematischen Wissenstransfers, die Gestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelung, Gesundheitsprävention und unkonventionellen Formen der Rekrutierung von Nachwuchs- und Führungskräften.

b) Chancengleichheit sowie Nichtdiskriminierung

Die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt zählt zu den grundlegenden Werten der Europäischen Union. Im Rahmen der Lissabon-Strategie ist es zur Bewältigung des wirtschaftsstrukturellen und des demografischen Wandels notwendig, die Erwerbsbeteiligung von Frauen quantitativ und qualitativ zu erhöhen. Für Frauen bestehen nach wie vor besondere Hindernisse beim Verbleib im Beruf und beim beruflichen Aufstieg. Deswegen wird jeder Antrag, der im Rahmen eines ESF-geförderten Programms gestellt wird, dahingehend bewertet, ob er ein plausibles und begründetes Konzept zum Thema Gleichstellung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung enthält.

Von Projekten wird erwartet, dass sie konkrete Beiträge zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung als Grundlage des Projektes beisteuern und diese auch beschrieben sind.

Der Antrag wird im Hinblick auf die Güte hinsichtlich des Querschnittsthemas Gleichstellung und Chancengleichheit bewertet. Dabei gibt es zwei Sets von Kriterien:

a) Kernkriterien

Die Kernkriterien 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).

b) Optionale Kriterien

Das Benennen und Dokumentieren der optionalen Kriterien wird positiv in der Bewertung berücksichtigt. 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.

Zu diesem Querschnittsziel liegt ein eigenständiger ESF-Leitfaden vor, in welchem noch detaillierter die einzelnen bewertungsrelevanten Kriterien und entsprechenden Beispiele erläutert sind. Der ESF-Leitfaden zur Bewertung von Anträgen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ steht unter folgendem Pfad auf der NBank-Homepage zur Verfügung:

c) 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 und die persönliche Weiterentwicklung der Projektteilnehmer sind Merkmale der sozialen Nachhaltigkeit.

Hinsichtlich der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit soll durch die Förderung von Weiterbildungen vor allem 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 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.

Daneben tragen noch einige weitere Projektbestandteile zur Nachhaltigkeit eines Projektes bei, ohne dass diese einer bestimmten Dimension zugeordnet werden können. Auch diese sollten im Projekt Berücksichtigung finden. Es handelt sich um Kooperationen im Rahmen der Projekte mit verschiedenen Arbeitsmarktakteuren, die Dokumentation und Verbreitung von Erfahrungen und Projektergebnissen, regelmäßige Erfahrungsaustausche mit den Projektpartnern, die Vermittlung von an den aktuellen Bedarfen ausgerichteter Fach- und Methodenkompetenz und die Berücksichtigung der Bedarfslage der Unternehmen der Regionen und/oder Branchen.

In der Projektkonzeption ist darzustellen, durch welche konkreten Maßnahmen das Projekt zur Nachhaltigkeit beiträgt. Die Darstellung erfolgt in Form eines sog. Nachhaltigkeitsrasters (siehe Vordruck Projektbeschreibung Langfassung). In tabellarischer Form sind die Ziele zu formulieren, die mit dem Projekt im Hin-

blick auf die verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit verfolgt werden, die Aktivitäten zur Zielerreichung zu beschreiben und Zielindikatoren in Form messbarer Kennzahlen festzulegen:

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

Die Kennzahlen ermöglichen eine Erfolgsermittlung und somit eine Steigerung der Transparenz. Der Grad der Zielerreichung ist in den Sachberichten zum Verwendungsnachweis sowie zu den ggf. zu erstellenden Zwischennachweisen wieder aufzugreifen.

Weitere Informationen erhalten Sie im ESF-Leitfaden Querschnittsziel Nachhaltigkeit
http://www.nbank.de/Publikationen_und_Dokumente/Arbeitshilfen_und_Merkblaetter.php

6. Effizienz des Mitteleinsatzes/Finanzierung

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

Die Qualität des vorgelegten Finanzierungsplanes zeigt sich darin, dass sowohl die Ausgaben als auch die Finanzierung transparent und begründet ausgewiesen werden. Die Förderung erfolgt als Anteilfinanzierung, d. h. von den zuwendungsfähigen Gesamtausgaben kann maximal ein Anteil von 75 % im Zielgebiet Konvergenz und maximal von 50 % im Zielgebiet RWB als Zuschuss aus ESF-Mitteln gefördert werden.

Spezifische Maßnahmen:

Die Förderhöhe bei spezifischen Maßnahmen ist bei kleinen Unternehmen auf 45 %, bei mittleren Unternehmen auf 35 % und bei Großunternehmen auf 25 % beschränkt. Werden in dem Projekt benachteiligte/behinderte Arbeitnehmer qualifiziert, erhöhen sich die Zuwendungen um 10 %. Über den Einsatz von Landesmitteln wird projektbezogen entschieden.

Allgemeine Maßnahmen:

Konvergenzgebiet: Dabei ist zu beachten, dass bei Projekten, die allgemeine Ausbildungsmaßnahmen beinhalten, grundsätzlich die angeführt werden, durch welche konkreten Maßnahmen die Nachhaltigkeit erreicht werden soll. In der Regel wird dies nicht in allen drei Dimensionen in gleichem Umfang der Fall sein. Höhe aller öffentlichen Zuwendungen (staatliche Kofinanzierung zuzüglich EU-Mittel) bei KMU auf einen Anteil von 70 v. H. der zuwendungsfähigen Ausgaben, bei Kleinstunternehmen 80 v. H. der zuwendungsfähigen Ausgaben und bei Großunternehmen

Gemäß Antragformular der NBank

**Achtung:
Ab 01.01.2009 gilt
Allgemeine Gruppenfreistellungs-
Verordnung**

**Pauschalierung der
indirekten Ausgaben**

auf einen Anteil von 60 v. H. der zuwendungsfähigen Ausgaben beschränkt ist. Werden in dem Projekt benachteiligte/behinderte Arbeitnehmer qualifiziert, erhöhen sich die Zuwendungen um 10 %. Über den Einsatz von Landesmitteln wird projektbezogen entschieden.

RWB-Gebiet: Hier kann bei Verzicht auf Freistellungskosten der Höchstfördersatz von 50 auf 65 % bei kleinen und mittleren Unternehmen und auf 60 % bei großen Unternehmen aus Landesmitteln aufgestockt werden. Über den Einsatz von Landesmitteln wird projektbezogen entschieden.

Die Nummerierung im folgenden Kapitel ist identisch mit der Nummerierung im Finanzierungsplan des ESF-Antrags.

Projektausgaben

Ausgabengruppe 2 des Finanzierungsplans: „Vergütungen, Aufenthalts- und Fahrtkosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer“

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 17,00 Euro pro Stunde 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 diese Phasen keine Pauschale veranschlagt werden. Ebenso ist für teilnehmende Betriebsinhaberinnen von Kleinst- oder Kleinunternehmen eine Anrechnung 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.

Ausgabengruppe 4 des Finanzierungsplans: „indirekte Ausgaben“

Die indirekten Ausgaben (Position 4) im Finanzierungsplan betragen pauschal 20 % der direkten Ausgaben. Die Bezugsgröße „Direkte Ausgaben“ besteht im Programm WOM aus Ausgaben für das Bildungs- und Beratungspersonal (Ausgabengruppe 1.1 bis 1.3 im Finanzierungsplan) und Verbrauchsgüter und Ausstattungsgegenstände (Ausgabengruppe 3 im Finanzierungsplan). 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 Ausgabengruppe 1.4 „Lehrgänge externer

Einrichtungen“ und der Ausgabengruppe 2 „Vergütungen, Aufenthalt- und Fahrtkosten der Teilnehmer/innen)“ werden in der Bezugsgröße „Direkte Ausgaben“ nicht berücksichtigt.

Projektfinanzierung

1. Summe der privaten Kofinanzierung, davon:
 - 1.1 Freistellungsausgaben (z. B. von Unternehmen)
 - 1.2 Direktbeiträge (z. B. von Unternehmen)
 - 1.3 Teilnehmerbeiträge
 - 1.4 sonstige private Mittel (z. B. Eigenmittel privater Träger)

Die Freistellungskosten bzw. Pauschalen, die auf der Ausgabenseite unter Position 2.1 bis 2.4 berücksichtigt worden sind, werden 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 von Freistellungskosten Nachweise erbringen, die von den Arbeitgebern der an der Maßnahme teilnehmenden Beschäftigten ausgestellt werden müssen. Dies sind Freistellungserklärungen des Arbeitgebers. Ferner müssen Teilnehmerlisten geführt werden. Diese Unterlagen sind jederzeit auch für eventuelle Prüfungen durch die Europäische Kommission, den Landesrechnungshof, das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr oder die Niedersächsische Investitions- und Förderbank (NBank) zur Verfügung zu stellen.

Direktbeiträge der Unternehmen

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

Die Direktbeiträge, die mit mindestens 5 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben zur Gesamtfinanzierung eingebracht werden müssen, werden unter Ziffer 1.2 berücksichtigt. Dabei ist es unerheblich, ob der Direktbeitrag von den teilnehmenden Unternehmen oder anderer Stelle geleistet wird. Eine Darstellung über die Herkunft der Direktbeiträge sollte allerdings in den Erläuterungen zum Finanzierungsplan vorhanden sein. Sofern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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.

ACHTUNG E-Learning

Sofern Sie in Ihrem Projekt E-Learning-Elemente anbieten und dafür Teilnahmestunden sowie Freistellungsausgaben abrechnen wollen, sind besondere Voraussetzungen zu beachten:

Die Berücksichtigung von Selbstlernphasen bei den Teilnahmestunden und den Freistellungskosten ist nur dann zulässig, wenn eine detaillierte Dokumentation der Durchführung des Selbstlernens und der dafür notwendigen Freistellung von der beruflichen Tätigkeit erfolgt. Hierzu gehören insbesondere genaue Einlogg- und Tätigkeitsprotokolle bei E-Learning-Anwendungen, sowie eine detaillierte Darstellung, die deutlich macht, wie die Trennung von beruflicher Tätigkeit und Lernphase konkret erfolgt. Für die Anrechnung der Selbstlernphasen ist es beispielsweise nicht ausreichend, wenn die Teilnehmerin, der Teilnehmer oder die entsprechende Führungskraft den Zeitaufwand selbst dokumentieren.

Grundsätzlich darf der Stundenanteil von Selbstlernphasen 50 % der gesamten Teilnahmestunden nicht überschreiten.

Zur Beurteilung von Notwendigkeit und Angemessenheit der Ausgaben sowie der Effizienz des Mitteleinsatzes sind außerdem zu beachten:

- Die Anteile der öffentlichen Förderung sind nach Fördermittelgebern getrennt auszuweisen (ESF und Förderungen aus anderen öffentlichen Quellen, z. B. Kammermittel).
- Die Bemessungsgrenzen der Richtlinie sind keine Pauschalen, sondern Höchstwerte. Die Bewilligungsstelle kann jedoch in begründeten Einzelfällen die Bemessungsgrenzen erhöhen.
- Die Ausgaben für Beratung und Profiling werden in der Kalkulation getrennt von den Ausgaben der Qualifizierung ausgewiesen. Sie dürfen höchstens 20 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben betragen.
- Die private Kofinanzierung hat bei der Teilnahme von Betriebshaberinnen und -inhabern von Kleinst- und Kleinunternehmen über einen finanziellen Direktbeitrag zu erfolgen.

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
Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon: 0541.9987937-333
Telefax: 0541.9987937-303

Impressum

Herausgeber: Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank
Günther-Wagner-Allee 12-16 _ 30177 Hannover

Redaktion: Adelheid Tesch (verantwortl.), Reinhard Bode-Schütte, Sabrina Kubath, Katharina Irmer

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

Stand: 02/2011