



EUROPÄISCHE UNION

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



Fachkräfte.NRW

**Gemeinsamer Projektaufruf
der Programme des ESF und des EFRE (2014 – 2020)
zur Initiative der Fachkräftesicherung
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Inhalt

1. Zusammenfassung	1
2. Vorbemerkung	2
3. Ausgangslage und Zielsetzung des Projektaufrufs	2
4. Gegenstand des Projektaufrufs – Handlungsfelder und Maßnahmen	3
4.1 Handlungsfelder	3
4.2 Maßnahmen in den Handlungsfeldern	5
4.2.1 ESF-typische Vorhaben	5
4.2.2 EFRE-typische Vorhaben	5
4.3 Vorrang vorhandener Förderinstrumente, -programme und -initiativen	7
5. Teilnahme	7
5.1 Teilnahmeberechtigte	7
5.2 Teilnahmevoraussetzungen	7
6. Auswahlkriterien	8
6.1 Voraussetzungen	8
6.2 Maßnahmespezifische Auswahlkriterien (Gewichtung 60%)	8
6.2.1 Auswahlkriterien des OP ESF NRW 2014 - 2020	8
6.2.2 Auswahlkriterien des OP EFRE NRW 2014 - 2020	9
6.3 Projektaufrufspezifische Auswahlkriterien (30%)	9
6.4 Querschnittsziele (Gewichtung 10%)	9
6.4.1 Nachhaltige Entwicklung unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten	9
6.4.2 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	9
7. Förderempfehlung durch ein Gutachtergremium	9
8. Verfahren	10
8.1 Ablauf im Handlungsfeld 1 und 2 (ESF- und EFRE-Vorhaben)	10
8.1.1 ESF-Förderung	10
8.1.2 EFRE-Förderung	10
8.2 Ablauf im Handlungsfeld 3 (EFRE-Vorhaben)	11
8.3 Termine und Unterlagen	11
9. Informationen zum anschließenden Antrags- und Bewilligungsverfahren	11
Disclaimer/Impressum	13

**Bekanntmachung des gemeinsamen Projektauftrags
der Programme des ESF und EFRE (2014 - 2020)
zur Initiative der Fachkräftesicherung
des Landes Nordrhein-Westfalen**

des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie sowie dem Ministerium für Schule und Bildung, dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

1. Zusammenfassung

Die Landesregierung verfolgt mit dem fondsübergreifenden Projektauftrag zur Fachkräftesicherung das Ziel, vorhandene Fachkräftepotentiale zu stärken und weiterzuentwickeln, um eine Fachkräftelücke möglichst nicht entstehen zu lassen bzw. aktuelle Fachkräftebedarfe auszugleichen.

Es gilt, alle vorhandenen Fachkräftepotentiale zu erkennen, zu nutzen und weiterzuentwickeln. So muss z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und die Erwerbsbeteiligung etwa von Frauen, Älteren, Migrantinnen und Migranten und behinderten Menschen erhöht werden. Auch das Potential von beschäftigten Un- und Angelernten bleibt zu oft unentdeckt oder ungenutzt. Viele Un- und Angelernte haben die Kompetenz, sich mit ihren Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung zur Fachkraft weiterzubilden. Schließlich gilt es, vorhandene Kompetenzen zu erhalten und auszubauen. Hierfür muss die Weiterbildungsbeteiligung erhöht und die Weiterbildungsberatung optimiert werden. Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsbedingungen müssen zu einem selbstverständlichen Teil der Arbeitswelt werden.

Die Nutzung und Vernetzung von Daten wird immer wichtiger. Damit Unternehmen die technischen Chancen der Digitalisierung und Vernetzung optimal nutzen können, werden zwangsläufig auch Veränderungen in der Arbeitswelt erforderlich. Notwendig und mit Chancen verbunden sind beispielsweise neue Formen der Arbeitsorganisation, sich verändernde Arbeitszeitmodelle und angepasste Berufsbilder und Qualifizierungen.

Einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) leisten auch berufliche Bildungseinrichtungen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben auf moderne Ausrüstungen und Anlagen angewiesen sind.

2. Vorbemerkung

Für die Förderphase 2014 – 2020 hat Nordrhein-Westfalen die Ziele des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) in seinen Operationellen Programmen (OP ESF NRW 2014 - 2020 und OP EFRE NRW 2014 - 2020) festgelegt.

Mit neuartigen Beratungsangeboten sollen Fachkräfte gesichert sowie Weiterbildungs- und Innovationsaktivitäten von Unternehmen und Beschäftigten gefördert werden. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sollen dabei unterstützt werden, ihre Arbeitsorganisation mit den Beschäftigten innovativer und produktiver auszurichten. Das sichert Arbeitsplätze und Fachkräfte in diesen Unternehmen. Dabei kommt auch den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung besondere Bedeutung zu.

3. Ausgangslage und Zielsetzung des Projektauftrags

Insbesondere auf Grund des demografischen Wandels ist damit zu rechnen, dass in Zukunft das Erwerbspersonenpotential sinken wird. Nach jüngsten Erhebungen von PROGNOSE und IHK werden im Jahr 2020 in NRW 270.000 – 360.000 Fachkräfte fehlen, 2030 sind es bereits 640.000 – 750.000 Fachkräfte.

Auch der technologische Wandel wird zur Herausforderung, denn nur mit einer hohen technologischen Leistungsfähigkeit wird es gelingen, wettbewerbsfähige Betriebe zu sichern und zukunftsfähige Arbeitsplätze in NRW zu schaffen. Mit den neuen Technologien sind auch steigende Qualifikationsanforderungen verbunden, die ein entsprechendes Angebot an Fachkräften voraussetzen.

Fachkräftemangel kann nicht alleine durch Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland beseitigt werden. Die Landesregierung setzt deshalb besonders auf vorhandene und zu entwickelnde Fachkräftepotentiale in NRW.

In den Regionen des Landes gibt es schon heute vielfältige Aktivitäten zur Fachkräftesicherung. Seit 2011 wurden in den 16 Arbeitsmarktregionen unter Mitwirkung von allen relevanten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteuren regionale Handlungspläne erarbeitet, auf deren Basis zahlreiche Fachkräfteprojekte (ca. 70) aus dem Fachkräfteprogramm gefördert und in den Regionen umgesetzt wurden und werden.

Die erfolgversprechendsten Projekte konnten in den Branchen und Berufsfeldern aufgelegt werden, in denen bereits ein hoher Problemdruck entsteht und Unternehmen und Wirtschaftsakteure sich dessen bewusst geworden sind. Dagegen reagieren solche Unternehmen zurückhaltend, die bisher nicht unmittelbar von Fachkräftengpässen betroffen sind.

Ziel des Aufrufs ist es daher auch, Ideen und Aktivitäten zu initiieren, die Beschäftigte und Unternehmen besonders unterstützenswerter Branchen dabei helfen, adäquate Lösungen für ihre Fachkräftesicherung und -entwicklung umzusetzen. Da der Fachkräftebedarf regional- und branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägt ist, sollten regionale Handlungsbedarfe abgeleitet werden.

4. Gegenstand des Projektauftrags – Handlungsfelder und Maßnahmen

4.1 Handlungsfelder

Im Fokus dieses gemeinsamen Aufrufs der Landesregierung stehen Ideen zur Stärkung der Fachkräftebasis in nachfolgend genannten Handlungsfeldern:

Handlungsfeld 1:

Stärkere Nutzung des Erwerbspotentials

Das Potential von An- und Ungelernten bleibt zu oft unentdeckt oder ungenutzt. Viele haben die Kompetenz, sich mit ihren Fähigkeiten und aufgrund ihrer Berufserfahrung insbesondere durch Nachqualifizierung zur Fachkraft weiterzubilden.

Durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann Müttern und Vätern der (Wieder-)Einstieg in den Beruf erleichtert werden. Durch familiengerechte Beschäftigungsangebote, Erleichterungen bei der Berufsrückkehr bis hin zu Anstrengungen gegen Lohndiskriminierung soll die Erwerbsbeteiligung gesteigert werden. Es gilt, die unternehmerische Basis durch familienfreundliche Personalpolitik, Unternehmenskultur und -infrastruktur zu stärken und berufstätige Mütter und Väter auch während der Elternzeit zu unterstützen. Dazu soll die betriebliche Kinderbetreuung gestärkt, eine aktive Vaterschaft gefördert, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglicht, gefördert sowie die kulturellen Unterschiede bei der Entwicklung familienbezogener Angebote berücksichtigt werden.

Menschen mit Migrationshintergrund können mehr am Erwerbsleben beteiligt werden. Dazu sind sowohl bürokratische Hürden (z.B. bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse) als auch Diskriminierungen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Auch ca. 70.000 ausländische Studierende stellen ein viel zu wenig ausgeschöpftes Fachkräftereservoir dar.

Wenn die Belange der Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden, können diese Menschen eine geeignete Qualifikation erwerben und einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt finden. Weiterhin können Menschen mit Behinderung in beruflichen Rehabilitations- bzw. Eingliederungseinrichtungen (Werkstätten) ihre Leistungsfähigkeit entwickeln, erhöhen oder wiedergewinnen.

Ein Weg zur besseren Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotentials älterer Menschen liegt in dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze durch eine stärkere

Berücksichtigung des demografischen Wandels in der Personalpolitik und Arbeitsorganisation der Unternehmen (z.B. altersgerechte Arbeitsbedingungen) sowie in einer stärkeren Berücksichtigung bei betrieblich veranlasster Weiterbildung zur Gestaltung des betrieblichen Handelns.

Ausbildungsabbrüche können durch präventive bzw. flankierende Maßnahmen vermieden werden. Eine Verbesserung der Ausbildungsqualität soll Unternehmen befähigen, auch problematische Jugendliche auszubilden, mehr Arbeitsplätze anzubieten und die Abbruchquote signifikant zu senken. Hier besteht insbesondere bei Branchen Bedarf, die aufgrund ihres Images mit Nachwuchsmangel konfrontiert sind.

Auch wenn Studienabbrecherinnen und –abbrecher zunächst ohne Abschluss die Hochschule verlassen, sind sie gut ausgebildete Personen, deren Potential nicht ungenutzt bleiben darf. Die im Studium erworbenen Kenntnisse müssen für beide Seiten sichtbar gemacht werden, um sie nutzen zu können.

Handlungsfeld 2:

Stärkere Berücksichtigung des technischen Wandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0

Digitaler Wandel, Vernetzung und Industrie 4.0 werden für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu einem immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor. Damit Unternehmen die technischen Chancen der Digitalisierung und Vernetzung optimal nutzen können, werden zwangsläufig auch Veränderungen in der Arbeitswelt erforderlich. Notwendig und mit Chancen verbunden sind beispielsweise neue Formen der Arbeitsorganisation, sich verändernde Arbeitszeitmodelle und angepasste Berufsbilder und Qualifizierungen. Damit stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen, das vorhandene Fachkräftepotential im Zuge des digitalen Wandels optimal ausschöpfen zu können. Gleichzeitig wird es für Unternehmen immer wichtiger, auf Fachkräfte zurückgreifen zu können, die in der Lage sind, den digitalen Wandel in einer humanen Arbeitswelt zum allseitigen Vorteil zu gestalten.

Handlungsfeld 3:

Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungsinfrastruktur

Überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten sind für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von großer Bedeutung. Sie bilden Fachkräfte der Zukunft aus, auf die KMU besonders angewiesen sind. Bei der Ausstattung vieler beruflicher Aus- und Weiterbildungsstätten gibt es jedoch erheblichen Modernisierungsbedarf, um eine Aus- und Weiterbildung auf höchstem Niveau zu gewährleisten.

4.2 Maßnahmen in den Handlungsfeldern

Die nachstehend aufgelisteten Maßnahmen erläutern beispielhaft wie die Ziele der o.g. Handlungsfelder erreicht werden können. Es wird zwischen ESF-typischen Vorhaben und EFRE-typischen Vorhaben differenziert, denen jeweils unterschiedliche Maßnahmen zugeordnet sind. Der Schwerpunkt des Vorhabens entscheidet über den Förderzugang ESF oder EFRE.

4.2.1 ESF-typische Vorhaben

Gefördert werden u.a. Maßnahmen zur

- Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen, insbesondere zum Nachholen von Berufsabschlüssen und z.B. zur Anpassung an die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt
- Verbesserung der Ausbildungssituation in den Betrieben zur Senkung der Ausbildungsabbrüche durch z.B. Qualifizierung der Auszubildenden (train the trainer)
- Schaffung von Voraussetzungen für gesunde Arbeit und demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation
- Verbesserung von Führung und Kommunikation im Sinne guter Arbeit
- Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund
- Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderung
- berufliche Einbindung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern

4.2.2 EFRE-typische Vorhaben

a.) *Informations-, Kommunikations- und Beratungsmaßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)*

Gefördert werden Beratungs-, Kommunikations- und Informationsmaßnahmen (auch zum Best Practice-Transfer) zur Erschließung des Fachkräftepotentials für KMU. Dabei sollen i.d.R. Kooperationsvorhaben bzw. Netzwerke mit mehreren KMU und ggf. weiteren Partnern gefördert werden. Wichtige Themenfelder sind zum Beispiel:

- Anpassungsmaßnahmen von KMU an die besonderen Herausforderungen von Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0. Dabei sollen KMU insbesondere darin unterstützt werden,
 - sich auf verändernde Anforderungen an Qualifizierung und betriebliche und überbetriebliche Weiterbildung von Mitarbeitern optimal vorzubereiten,
 - die Chancen des technischen und organisatorischen Wandels von Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung zu nutzen,
 - die betriebliche Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation mit Hilfe digitaler Lösungen zu optimieren,

- vorhandene Fachkräftepotentiale im Zuge des digitalen Wandels und mit Hilfe digitaler Technologien optimal ausschöpfen zu können.
- Diversity Management, Erschließung des internen Fachkräftepotentials in KMU.
- Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von KMU für externe Fachkräfte.
- Betriebliche Maßnahmen zur Anpassung von KMU an den demografischen Wandel.
- Betriebliche Maßnahmen von KMU zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

b.) Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungsinfrastruktur

Mit Investitionszuschüssen soll die Modernisierung, insbesondere der technischen Ausstattung von beruflichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen gefördert werden. Dabei geht es insbesondere um jene Einrichtungen, die für Berufszweige ausbilden, die für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine besondere Relevanz besitzen und in denen ein besonderer Fachkräftemangel herrscht bzw. in naher Zukunft droht.

Hierzu ist es notwendig, vorhandene Kompetenzen zu stärken und zu bündeln, damit nicht in jeder Region für alle Berufe Bildungsangebote geschaffen werden müssen. Eine enge Abstimmung der Aus- und Weiterbildungsträger ist hier unerlässlich.

Das Land wird im Rahmen dieses Aufrufs Mittel für die investive Förderung von beruflichen Bildungsstätten teilweise in enger Abstimmung mit dem Bund zur Verfügung stellen. Investive Fördervorhaben werden aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) finanziert.

Gefördert werden können der Aus-, Um- oder Anbau von Gebäudeteilen sowie die Erneuerung von Statik, Brandschutz, Lärmschutz, Solaranlagen, Klimaanlage und Absauganlagen, die im Kontext der Modernisierung der technischen Ausstattung stehen und dazu dienen, die betreffenden Anlagen den Erfordernissen entsprechend zu installieren und zu betreiben. In besonderen Einzelfällen können im Rahmen einer Modernisierung von beruflichen Aus- und Weiterbildungszentren auch Neubauten gefördert werden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn durch eine Zusammenlegung und Konzentration von Ausbildungsstätten nachweisbare Synergien erzielt werden können – auch vor dem Hintergrund einer abnehmenden Zahl von Auszubildenden in bestimmten Berufszweigen – und vor diesem Hintergrund eine Modernisierung der bestehenden Einrichtungen weder wirtschaftlich noch fachlich sinnvoll erscheint. Dies gilt ebenfalls, wenn sich eine Modernisierung im Vergleich zu einem Neubau als unwirtschaftlich erweist (Ergebnis baufachlicher Prüfung).

Nicht gefördert werden dagegen ausschließliche Gebäudesanierungen, Fassaden-erneuerungen, energetische Sanierungen und Maßnahmen der reinen Bauunterhaltung, welche den Trägern der Berufsbildungsstätten obliegen. Ausgenommen aus der Förderung sind in der Regel auch Aus- und Neubauten beruflicher Bildungsstätten, die der Kapazitätserweiterung dienen.

4.3 Vorrang vorhandener Förderinstrumente, -programme und -initiativen

Die Fachkräfteinitiative bindet die bisherigen Fachpolitiken, Förderinstrumente, -programme und -initiativen verschiedener Ministerien mit ein. Hierzu zählen landesweite Regelförderungen wie z.B. der Bildungsscheck, die Potentialberatung, Demografie AKTIV oder das Handlungsprogramm zur Berufsrückkehr „Brücken bauen in den Beruf“. Auch die Weiterbildungsberatung für Betriebe und Beschäftigte ist ein zentrales Angebot zur Fachkräftesicherung. Die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW ist inzwischen eine gut etablierte Drehscheibe für Akteure und Aktivitäten von Unternehmen, öffentlichen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geworden. Die genannten und andere etablierte Förderinstrumente, -programme und -initiativen haben Vorrang. Projekte können diese vorrangigen Themen zwar umfassen, werden allerdings aus diesem Aufruf nur insoweit gefördert, als dies nicht bereits durch vorhandene Fördermöglichkeiten erfolgen kann. Es besteht also die Möglichkeit, neue erfolgversprechende Ansätze zu erproben. Auch können bereits entwickelte Konzepte und Lösungsansätze anderer Branchen oder Regionen, angepasst an den jeweiligen konkreten Bedarfen, umgesetzt werden.

5. Teilnahme

5.1 Teilnahmeberechtigte

- Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
- Wirtschaftsförderungseinrichtungen
- Träger von beruflichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen
- Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände sowie Kammern
- Kommunen sowie lokale wirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Akteure
- Vereine und Stiftungen (Verbände)

Sollten weitere Institutionen einen unverzichtbaren Beitrag zur Erreichung der Projektziele leisten, können sie sich als Kooperationspartner bzw. -partnerinnen an dem Vorhaben beteiligen. Die Zusammenarbeit verschiedener Akteure ist möglich und erwünscht. In diesem Fall sollten Art und Form der Kooperation dargestellt werden. Entsprechende Kooperationsvereinbarungen sind der Bewerbung beizufügen.

5.2 Teilnahmevoraussetzungen

Das jeweilige Vorhaben muss thematisch, zeitlich und finanziell abgrenzbar sein und darf mit Ausnahme von Vorplanungen sowie Marktanalysen noch nicht begonnen worden sein.

Die Gesamtfinanzierung muss einschließlich der Eigenbeteiligung nachweislich gesichert sein. Wird das Projekt durch Dritte mitfinanziert, haben diese ihre Beteiligung durch schriftliche Zusagen verbindlich zu bestätigen.

Das Projekt muss in Nordrhein-Westfalen durchgeführt und vorwiegend verwertet werden. Die Projektlaufzeit sollte 24 Monate nicht überschreiten.

6. Auswahlkriterien

6.1 Voraussetzungen

Gefördert werden sollen Vorhaben, die aus den Kernaussagen und Zielsetzungen des in allen Regionen vorliegenden und gegebenenfalls fortgeschriebenen regionalen Handlungsplans abgeleitet werden oder nachvollziehbar dazu beitragen, einen Engpass bei der Fachkräftesicherung zu mindern beziehungsweise nicht entstehen zu lassen. Die Beteiligung von Unternehmen an den Kosten des Vorhabens ist dabei unerlässlich. Die Verbindung mit den Förderansätzen und –initiativen anderer Fördergeber, wie der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter soll angestrebt werden. Vorhandene Förderinstrumente, -programme und -initiativen des Landes, mit denen Unternehmen und ihre Beschäftigten zur Förderung und zum Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit unterstützt werden, müssen vorrangig genutzt werden.

Die Auswahl der Vorhaben erfolgt im Rahmen eines Bewertungsverfahrens, bei dem jedes Vorhaben anhand einer Kriterienliste begutachtet wird. Die Auswahlkriterien des Projektaufrufs orientieren sich je nach Förderzugang an den Zielen des OP ESF NRW 2014 - 2020 oder OP EFRE NRW 2014 – 2020 sowie an den projektaufrufspezifischen Zielen. Die Erfüllung dieser Kriterien muss anhand quantitativer beziehungsweise qualitativer Angaben unterlegt werden. Bei einer Teilnahme am Projektaufruf ist zu folgenden Kriterien Stellung zu nehmen.

6.2 Maßnahmespezifische Auswahlkriterien (Gewichtung 60%)

6.2.1 Auswahlkriterien des OP ESF NRW 2014 - 2020

- Beitrag zur Erschließung des Fachkräftepotentials
- Innovationsgehalt des Förderkonzeptes
- Transfer erfolgreicher Projektansätze in eine andere Finanzierung
- Herausgehobene Relevanz des Projekts im Rahmen der Strategie des ESF-Programms und der Landespolitik

6.2.2 Auswahlkriterien des OP EFRE NRW 2014 - 2020

- Beitrag zur Erschließung des Fachkräftepotentials für KMU
- Relevanz der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen für KMU
- Modellcharakter des Vorhabens

6.3 Projektauftragspezifische Auswahlkriterien (30%)

- Beitrag des Projekts zum Handlungsplan (nur Handlungsfelder 1 + 2)
- Erprobung neuer Wege der Fachkräfteentwicklung oder Transfer bewährter Konzepte in die Breite
- Beteiligung von Unternehmen durch finanziellen Eigenanteil

6.4 Querschnittsziele (Gewichtung 10%)

6.4.1 Nachhaltige Entwicklung unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten

- Beschreibung der Nachhaltigkeit der Projektziele

6.4.2 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

- Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung einzelner Gruppen

7. Förderempfehlung durch ein Gutachtergremium

Die eingegangenen Beiträge zum Projektauftrag werden auf Basis der o.a. Auswahlkriterien in einem unabhängigen Gutachtergremium beraten. Das Gremium spricht eine Förderempfehlung aus.

Das Gutachtergremium besteht aus:

- Vertretung Verwaltungsbehörde ESF
- Vertretung Verwaltungsbehörde EFRE
- Gruppenleitung Berufliche Bildung, Beschäftigungssicherung und berufliche Integration (MAGS)
- Vertretung Fachreferat Arbeitsministerium (MAGS)
- Zwei fachlichen Vertretungen des Wirtschaftsministeriums (MWIDE)

Beratend hinzugezogen werden:

- Bezirksregierung
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)

Bei Bedarf nehmen weitere Sachverständige teil.

Die Zusammensetzung des Gutachtergremiums kann – wenn erforderlich – geändert werden. Änderungen werden umgehend unter www.esf.nrw und www.efre.nrw.de bekannt gegeben.

8. Verfahren

8.1 Ablauf im Handlungsfeld 1 und 2 (ESF- und EFRE-Vorhaben)

Die Projektbeschreibung ist bei der zuständigen Regionalagentur einzureichen. In dieser ist das Konzept zur praktischen Umsetzung des Vorhabens unter Berücksichtigung der unter Punkt 5 genannten Kriterien darzulegen. Darüber hinaus sind Angaben zu den Vorhabenkosten und zur Finanzierung zu machen sowie die einzelnen Arbeitsschritte und Meilensteine darzustellen. Es wird empfohlen, sich vor Einreichen eines Beitrags zum Projektauftrag durch die zuständige Regionalagentur beraten zu lassen. Die Regionalagentur holt beim zuständigen Gremium der Region eine fachliche Stellungnahme hinsichtlich des Beitrags zum regionalen Handlungsplan ein und prüft - in Abstimmung mit der zuständigen Bezirksregierung - den Zugang zur Förderung über ESF oder EFRE. Das Gutachtergremium schlägt unter Berücksichtigung dieser Einschätzung vor, ob das Vorhaben aus dem ESF oder EFRE gefördert werden soll.

8.1.1 ESF-Förderung

Die fachliche Einschätzung wird durch das MAGS bzw. das zuständige Fachressort vorgenommen. Unter Berücksichtigung der fachlichen Einschätzung erfolgt die Befassung im Gutachtergremium und anschließend die fachliche Förderentscheidung der AG Einzelprojekte. Die/Der Einreichende wird durch die Geschäftsstelle der AG Einzelprojekte über die Förderentscheidung informiert und bei positiver Förderentscheidung zur Antragstellung aufgefordert.

8.1.2 EFRE-Förderung

Die fachliche Einschätzung des Vorhabens wird durch das MWIDE bzw. das zuständige Fachressort vorgenommen. Hinsichtlich der EFRE-Förderfähigkeit beurteilt die zuständige Bezirksregierung das Vorhaben. Auf dieser Grundlage erfolgt anschließend das Votum des Gutachtergremiums. Die Bewerber des Projektauftrags werden über das entsprechende Votum informiert und bei vorliegender Förderempfehlung zur Einreichung der Antragsunterlagen aufgefordert.

8.2 Ablauf im Handlungsfeld 3 (EFRE-Vorhaben)

Die Projektbeschreibung für investive Vorhaben ist bei der zuständigen Bezirksregierung einzureichen. Darin ist unter Berücksichtigung der unter Punkt 5 genannten und relevanten Kriterien das Konzept darzulegen. Darüber hinaus sind Angaben zu den Kosten und zur Finanzierung (z.B. Beteiligung des Bundes) zu machen. Die fachliche Einschätzung des Vorhabens erfolgt durch Gutachten und/oder Stellungnahmen durch die zuständigen Ressorts. Auf dieser Grundlage erfolgt anschließend das Votum des Gutachtergremiums. Die Einreichenden werden über das entsprechende Votum des Gutachtergremiums informiert und bei vorliegender Förderempfehlung zur Einreichung der Antragsunterlagen aufgefordert.

8.3 Termine und Unterlagen

Die eingehenden Beiträge sind von den Regionalagenturen bzw. Bezirksregierungen jeweils zu den Stichtagen 30.09.2015, 31.01.2016, 30.04.2016, 30.06.2016 und 30.09.2016, 31.01.2017, 31.05.2017, 30.09.2017, 31.01.2018, 31.05.2018, 30.09.2018 beim für Arbeit zuständigen Ministerium vorzulegen. Weitere Stichtage werden rechtzeitig bekannt gegeben. Vorhaben aus Handlungsfeld 3, die gemeinsam mit dem Bund zur Förderung vorgesehen sind, können laufend eingereicht werden.

Die Beiträge müssen zum o.g. Termin vollständig schriftlich vorliegen und sind ungebunden, ungeheftet und einseitig auf DIN A 4 bedruckt sowie gelocht einzureichen. Zusätzlich sind die Dokumente elektronisch an die Adresse fachkraefteaufruf@mais.nrw.de zu übermitteln oder auf Datenträger im pdf-Format mitzuliefern.

Das Gutachtergremium empfiehlt grundsätzlich nur Vorhaben zur Förderung, die alle erforderlichen Nachweise enthalten. Die Beiträge zum Projektaufruf sollen ein abschließendes Votum ermöglichen.

Weitere Informationen zum Aufruf sowie Bewerbungsunterlagen sind auf www.mais.nrw.de/fachkraefteprogramm abrufbar.

9. Informationen zum anschließenden Antrags- und Bewilligungsverfahren

Für die zur Förderung vorgeschlagenen Projekte schließt sich ein reguläres Antrags- und Bewilligungsverfahren an. Die prüffähigen Antragsunterlagen sind innerhalb von acht Wochen nach der schriftlichen Aufforderung bei der zuständigen Bezirksregierung (Dezernat 34) einzureichen. Den Antragstellenden wird hierzu eine qualifizierte Beratung angeboten. Sollten sechs Monate nach Aufforderung zur Antragstellung die Antragsunterlagen bei der zuständigen Stelle nicht vollständig vorliegen, so erlischt das positive Votum/die Förderempfehlung des Gutachtergremiums.

Die Förderungen sollen anteilig durch Zuwendungen aus Mitteln der Operationellen Programme ESF NRW 2014 – 2020 bzw. EFRE NRW 2014 – 2020 erfolgen.

Die Bewilligung erfolgt durch die jeweils zuständige Bewilligungsbehörde nach Maßgabe der §§ 23 und 44 LHO, der dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften sowie der für das jeweils vorgeschlagene Vorhaben relevanten Förderregelungen in der jeweils gültigen Fassung:

- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in der Förderphase 2014 bis 2020 mitfinanziert werden (ESF-Förderrichtlinie 2014 - 2020) (Ziffer 3.5 in Verbindung mit Ziffer 8.1)
- Rahmenrichtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung im Zielbereich Investitionen in Wachstum und Beschäftigung (EFRE) in der Förderperiode 2014-2020 im Land Nordrhein-Westfalen (EFRE-Rahmenrichtlinie – EFRE RRL)
- Regionales Wirtschaftsförderungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen – Infrastrukturrichtlinie (RWP NRW Infrastruktur)

Die Zuwendung wird im Wege der Projektförderung als Anteilfinanzierung gewährt. Die Höhe des möglichen Fördersatzes beträgt in der Regel 50% der förderfähigen Ausgaben.

Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht erst mit Bestandskraft des Bewilligungsbescheides. Die Bewilligungsbehörde entscheidet auf Basis der geltenden Förderregelungen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

Antragstellende sind im Falle der Förderung an die Verordnungen (EU) Nr. 1303/2013, Nr. 1304/2013 und Nr. 1301/2013 sowie die Durchführungsverordnungen gebunden und erklären sich mit der Aufnahme in das öffentliche Verzeichnis der Begünstigten (Liste der Vorhaben) einverstanden. Die in den Operationellen Programmen vorgesehene Programmbegleitung (Monitoring) sowie ein entsprechendes Fördercontrolling sind obligatorisch. Insofern besteht die Verpflichtung zur Offenlegung entsprechender Informationen.

Aktuelle Informationen über Termine und Veranstaltungen etc. können auf der Internetseite des Arbeitsministeriums (www.esf.nrw) und der EFRE-Verwaltungsbehörde (www.efre.nrw.de) abgerufen werden. Hier und auf der Internetseite der NRW Fachkräfteinitiative (www.fachkraefte.nrw.de) finden sich zudem weitere Informationen und Erläuterungen zur Fachkräftesicherung sowie zu den Fördergrundlagen.

Disclaimer/Impressum

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden und -werberinnen oder Wahlhelfern und -helferinnen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung der eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Redaktion:

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Postadresse:

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

Telefon: 02 11 / 855 – 5

E-Mail: poststelle@mais.nrw.de

Bildnachweis

Titel: © Michel Koczy, Essen/Berlin; © panthermedia.net /HONGQI ZHANG