



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft Mitarbeiterorientierte Personalpolitik als Schlüssel für Innovations-, Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit

Vom 1. Juni 2015

Der Strukturwandel der Arbeitswelt schreitet immer weiter voran. Demografischer Wandel, Globalisierung und technologischer Fortschritt (insbesondere die zunehmende Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologien) sowie der Übergang von der Industrie- in eine Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft stellen Unternehmen und Verwaltungen, Beschäftigte und die Gesellschaft insgesamt vor gewaltige Herausforderungen. Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist angesichts dieser Entwicklungen die Gestaltung einer modernen, zukunftsfähigen Arbeitswelt ein Kernanliegen. Aus diesem Grund lädt das BMAS zur Beteiligung an einem Ideenwettbewerb sowie einem nachfolgenden Antragsverfahren einer Projektförderung ein.

1 Hintergrund und Zwecksetzung

1.1 Hintergrund

Die Folgen des strukturellen Wandels der Arbeitswelt werden zunehmend spürbar: Ein steigendes Durchschnittsalter der Belegschaften geht einher mit einem verstärkten Wettbewerb um Fachkräfte, der heute bereits in einigen Regionen und Branchen anzutreffen ist. Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigt ebenso wie die Anforderungen an Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten. Hinzu kommen neue technologische Entwicklungen, die unter den Schlagworten „Digitalisierung“ und „Industrie 4.0“ diskutiert werden, in ihren gesellschaftspolitischen Konsequenzen bisher kaum absehbar sind und die Unternehmen und Verwaltungen in Bezug auf Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Mitarbeiterführung und arbeitsrechtliche Fragestellungen vor große Herausforderungen stellen.

Um ihre Innovations-, Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit zu sichern, müssen Unternehmen und Verwaltungen sich daher in zunehmendem Maße mit diesen Herausforderungen befassen. Dabei reicht es nicht aus, auf den Wandel der Arbeitswelt zu reagieren. Unternehmen und Verwaltungen müssen gemeinsam mit ihren Beschäftigten diesem Wandel eine Richtung geben. Viele Unternehmen und ihre Beschäftigten sehen sich somit permanenten Reorganisations- oder Veränderungsprozessen ausgesetzt, die die Unternehmensstrukturen und Arbeitsprozesse in allen betrieblichen Bereichen betreffen können.

Besonderes Augenmerk erfordern dabei kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), da sie rund 70 % aller Beschäftigten und mehr als 80 % aller Auszubildenden beschäftigen. Da KMU in der Regel nicht über ausgewiesene innerbetriebliche Experten für diese spezifischen Aufgabenstellungen verfügen, besteht hier ein hoher Bedarf an betriebsnahen und praxisorientierten Informations- und Unterstützungsangeboten. Zudem erfordert die Verwaltung als größter Arbeitgeber Deutschlands ein besonderes Augenmerk. Auch hier gewinnen im Kontext zukunftsorientierter Modernisierungsansätze die Themen Digitalisierung, Personalmanagement, Personalentwicklung und Mitarbeiterführung eine immer größere Bedeutung. Vor diesem Hintergrund beziehen sich im Folgenden Begriffe wie Unternehmen und Betrieb auch auf Verwaltungen.

Viele Betriebe suchen bereits nach Wegen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber durch ein gesundes, motivierendes und innovationsfreundliches Arbeitsumfeld für ihre Beschäftigten zu steigern. Von besonderem Interesse ist dabei u. a. eine mitarbeiterorientierte räumliche und zeitliche Arbeitsorganisation. Andere Unternehmen sind für diese Thematik erst noch zu sensibilisieren.

In diesem Kontext ist das Engagement der Betriebe kein Selbstzweck. Investitionen in faire und verlässliche Arbeitsbedingungen und in die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft zahlen sich betriebswirtschaftlich aus und leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Notwendig für den nachhaltigen Erfolg dieser Anstrengungen ist eine Unternehmens- und Betriebskultur, die mitarbeiter- und lebensphasenorientierte Personalpolitik unterstützt. Dabei gilt es, gute Führung mit einer Kultur der Beteiligung und Wertschätzung, der Lebensbalance im Sinne einer Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf (dazu gehören die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen), mit Maßnahmen zur Chancengleichheit, präventivem Gesundheitsmanagement und einer lebensbegleitenden Lernförderung im betrieblichen Alltag zu verbinden.

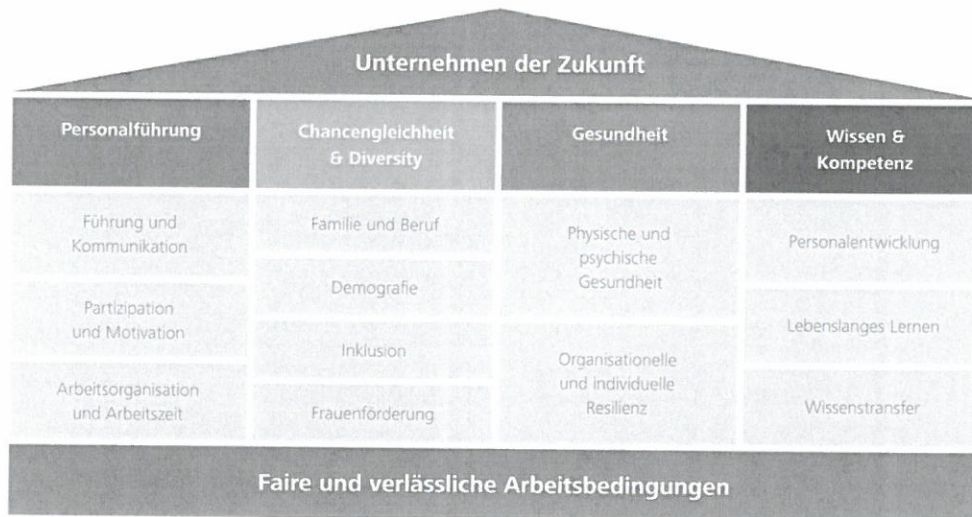
Darüber hinaus bedarf es aber auch des Bewusstseins auf Seiten der Beschäftigten, eigenverantwortlich zur Sicherung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit beizutragen, vorhandene Angebote zur Gesundheitsförderung und Kompetenzentwicklung zu nutzen und somit ihrerseits zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur beizutragen.



1.2 Die Initiative Neue Qualität der Arbeit

In den letzten Jahren hat sich die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) als anerkannte Anlaufstelle für Fragestellungen mitarbeiterorientierter Unternehmenskultur sowie als wichtige Plattform zur Weiterentwicklung konkreter personalpolitischer Handlungs- und Unterstützungsangebote etabliert. Ihre breite gesellschaftliche Ausrichtung und der Umstand, dass sie gleichermaßen von Bund, Ländern, Arbeitgeberverbänden bzw. Kammern, Gewerkschaften, und der Bundesagentur für Arbeit getragen wird, hat dies begünstigt.

Ziel der Initiative sind systematische und aufeinander abgestimmte Aktivitäten in den vier zentralen personalpolitischen Handlungsfeldern eines Unternehmens der Zukunft: Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz.



Die Initiative bietet ein umfangreiches Spektrum an Beratungs- und Unterstützungsangeboten, die sich inhaltlich an den vier Themenfeldern der Initiative ausrichten. Beispielhaft zu nennen sind der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“, das ESF-Programm UnternehmensWert:Mensch, Materialien zur Unterstützung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit im Rahmen des Projektes psyGA oder der Praxisreport „Verwaltung der Zukunft – Beispiele für eine moderne Personalpolitik“. Veranschaulichungen guter Praxis und weitere Materialien werden unter www.inqa.de zur Verfügung gestellt.

Hinter den Praxishilfen der Initiative stehen meist Partnernetzwerke, die diese Materialien nicht nur weiterentwickeln und ergänzen, sondern die Unternehmen und ihre Beschäftigten sowie deren betriebliche Interessenvertretungen auch bei der Umsetzung der Praxishilfen vor Ort unterstützen (z. B. die Offensive Mittelstand, Offensive Gutes Bauen, Offensive Gesund Pflegen). Einige Netzwerke der Initiative Neue Qualität der Arbeit bieten Unternehmen zusätzlich einen Rahmen für gegenseitigen Austausch und Unterstützung (z. B. Unternehmensnetzwerk ddn), andere widmen sich darüber hinaus der Ausweitung des Beratungsangebotes und der Qualitätssicherung der Unternehmensberatung zu den vier personalpolitischen Handlungsfeldern (z. B. Demografie Experten e. V. und Offensive Mittelstand).

Bei Bedarf können sich Unternehmen zusätzlich im Rahmen des INQA-Audits Zukunftsfähige Unternehmenskultur bei der Weiterentwicklung in den vier Themenfeldern durch Experten begleiten lassen.

Die Best-Practice-Datenbank „TOP 100 – Gute Unternehmenspraxis“ beschreibt gute Praxisbeispiele und regt zum Erfahrungsaustausch mit den jeweiligen Ansprechpartnern an.

1.3 Zuwendungszweck

Die Projektförderung soll dazu beitragen, die Unterstützungsangebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit weiterzuentwickeln und auszubauen und sie in die betriebliche Praxis zu transferieren. Die Projekte müssen deshalb nicht nur einen engen Bezug zu den beschriebenen Themenschwerpunkten und Strukturen der Initiative aufweisen, sondern selbst Teil der Initiative werden.

Zuwendungszweck ist insbesondere die Anpassung und der Transfer von vorhandenem anwendungsbezogenem Wissen in die betriebliche Praxis von kleinen und mittleren Unternehmen sowie die Verwaltung. Es geht also grundsätzlich nicht um die Erforschung neuer Erkenntnisse, sondern um die Umsetzung von schon vorhandenem Wissen in die Praxis. Wo allerdings nachweislich noch kein ausreichendes anwendungsbezogenes Wissen existiert, können auch besonders innovative Forschungs- und Entwicklungsprojekte gefördert werden – diese sollten jedoch einen Transferpartner benennen bzw. bereits mit einem Transferpartner zusammenarbeiten, um die langfristige Nutzung ihrer Erkenntnisse sicherzustellen. Primär wird aber die Überprüfung der Wirksamkeit und Wirksamkeitsbedingungen und somit die nachhaltige Nutzbarkeit bereits vorhandener niedrigschwelliger und auch für KMU oder die Verwaltung adaptierbarer, praktikabler Ansätze und Gestaltungsempfehlungen angestrebt. Diese sollen dazu dienen, in den Betrieben den Wandel der Arbeit gemeinsam mit den Beschäftigten zu gestalten. So wird ein Beitrag zur Umsetzung der Themenansätze



(4-Säulen-Strategie) einer mitarbeiter- und lebensphasenorientierten Personalpolitik in Unternehmen der Zukunft geleistet.

2 Zuwendungsvoraussetzungen

2.1 Bezug zur Initiative Neue Qualität der Arbeit

Es können nur Projekte gefördert werden, die entweder eine enge Anbindung an die Netzwerkstrukturen der Initiative Neue Qualität der Arbeit nachweisen bzw. die zumindest mit einem bestehenden Partnernetzwerk während des Projektverlaufs zusammenarbeiten oder die einen entsprechenden Aufbau von Kooperationen mit Strukturen der Initiative neue Qualität der Arbeit anstreben.

2.2 Rechtsgrundlage

Vorhaben können für den oben genannten Zweck auf der Grundlage dieser Bekanntmachung auf dem Wege der Projektförderung als Zuwendung gemäß den Verwaltungsvorschriften zu den §§ 23, 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) und ANBest-P (Allgemeine Nebenbestimmungen zur Projektförderung) gefördert werden. Es können nur solche Vorhaben gefördert werden, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen und noch nicht begonnen wurden. Die Zuwendungsempfänger müssen eine sachgerechte, zweckentsprechende Verwendung der Mittel gewährleisten. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Zuwendung besteht nicht. Der Zuwendungsgeber entscheidet aufgrund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

2.3 Gegenstand der Förderung/Themenschwerpunkte

Gegenstand der Förderung sind Vorhaben, die einen nachhaltigen Beitrag dazu leisten, Unternehmen (insbesondere KMU) und Verwaltungen in Deutschland auf die Zukunft auszurichten, die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen zu erhalten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Förderfähig sind Projekte, die auf der betrieblichen Ebene ansetzen und die sowohl die verschiedenen Beschäftigtengruppen bzw. deren betriebliche Interessenvertretung als auch die Leitung des Unternehmens bzw. der Verwaltung bei der Erzielung des Projekterfolgs unmittelbar einbeziehen, die die Resilienz der Betriebe fördert und die die Arbeitsfähigkeit, die Kompetenzen und die Selbstorganisation der verschiedenen Beschäftigtengruppen langfristig stärken.

Zukünftig wird die Initiative Neue Qualität der Arbeit auch die Verwaltung stärker in den Fokus nehmen. Für Projekte in diesem Bereich gilt es, die relevanten Akteure auf kommunaler, Landes- und Bundesebene, Gewerkschaften und Wissenschaft mit den Akteuren der Initiative zusammenzuführen und zu vernetzen, um neue Ansätze einer modernen Personalpolitik auch in der Verwaltung in die Breite zu tragen.

Gegenstand der Förderung sind daher auch solche Projekte, die dazu beitragen, dass die vorhandenen Instrumente der Initiative wie Checks, Handlungshilfen und Praxisleitfäden an die Bedarfe der Verwaltung angepasst, weiterentwickelt und in verschiedenen Beispielverwaltungen erprobt werden. Dabei gilt es, an bestehende Netzwerke, Initiativen und Strukturen im Bereich der Verwaltung anzuknüpfen, die einen breiten Transfer der weiterentwickelten Instrumente für die Verwaltung sicherstellen.

Folgende Projektansätze sollen vorrangig gefördert werden:

- a) Immer mehr Erwerbsarbeit wird unter maßgeblicher Nutzung von informations- und kommunikationstechnologischen Arbeitsmitteln verrichtet. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt sind besonders Handlungsansätze gefragt, die zur Gestaltung „digitaler Arbeit“ beitragen.

In internetgestützten Geschäftsmodellen nimmt der Trend zur ständigen Verfügbarkeit von Dienstleistungen zu. Daraus resultiert die Notwendigkeit der Entwicklung, Erprobung und des Transfers von praxismgerechten Gestaltungsmaßnahmen und effizienten Führungsstrategien, die die Sicherung von Gesundheit und Bedürfnissen der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit mit der Berücksichtigung wirtschaftlicher Belange des Betriebs in Einklang bringen.

Die fortschreitende Digitalisierung ist verbunden mit der Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder und Arbeitsformen, die aktuell unter den Schlagwörtern Cloudworking, Crowdfunding oder Crowdsourcing diskutiert werden. Eine besondere Herausforderung besteht in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen von Einzelpersonen, die formal selbständig internetgestützte Dienstleistungen anbieten. Gefördert werden Projekte, die Instrumente und Zugänge für eine menschengerechte, leistungsförderliche und attraktive Arbeitsgestaltung für diese Personengruppe entwickeln, erproben und transferieren.

Der technologische Wandel, u. a. der Einsatz computerisierter und vernetzter Maschinen in der industriellen Produktion (Stichwort „Industrie 4.0“), wird Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft weiter tiefgreifend verändern. Es entstehen neue Arbeitsformen mit neuen Kompetenzerfordernissen und Tätigkeitsprofilen für einzelne Beschäftigte, Beschäftigtengruppen, aber auch Arbeitsteams. Gefördert werden Projekte, die KMU und ihre Beschäftigten gemeinsam befähigen, in neuen, digital vernetzten Wertschöpfungsketten konkurrenzfähig zu bleiben, indem nachhaltige Personalplanungs- und -entwicklungskonzepte sowie betriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien entwickelt, erprobt und transferiert werden.

- b) Auch wenn in den letzten Jahren schon erhebliche Erfolge erzielt werden konnten, so besteht in Hinsicht auf die Integration bestimmter Beschäftigtengruppen in den Arbeitsmarkt sowie der Verbesserung der Chancengleichheit dieser Gruppen immer noch Verbesserungsbedarf. Dies betrifft neben der alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung z. B. die Gewinnung von Frauen für bestimmte, bislang eher von Männern dominierte Berufe (z. B. MINT-



Berufe), die Verbesserung der Chancen von Frauen auf Führungspositionen und zum Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten sowie Lösungsansätze zur Verbesserung der Integration von Migranten und Niedrigqualifizierten in den Ersten Arbeitsmarkt. Gefördert werden die Erprobung und der Transfer entsprechender betrieblicher Personalentwicklungskonzepte sowie die Erprobung und der Transfer innovativer betrieblicher und überbetrieblicher Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen. In besonders begründeten Ausnahmefällen ist auch die Entwicklung entsprechender Angebote förderfähig.

- c) Angesichts der Verlängerung der Lebensarbeitszeit haben sich Anforderungs- und Tätigkeitswechsel als erfolgreiches Instrument erwiesen, um Belastungen zu reduzieren und Lernanreize zu schaffen. Ein Aspekt der Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit bei tätigkeitsimmanenten hohen Belastungen besteht daher in der Förderung von Aufgabenvielfalt und Tätigkeitswechseln sowie einer lern- und entwicklungsförderlichen Laufbahngestaltung. Gefördert wird die Erprobung und der Transfer entsprechender innovativer Gestaltungsansätze insbesondere für kleine und kleinste Unternehmen sowie Institutionen des öffentlichen Dienstes. In besonders begründeten Ausnahmefällen ist auch die Entwicklung entsprechender Angebote förderfähig.
- d) Für die weitere Verbreitung der Ansätze, Konzepte und Ideen der Initiative Neue Qualität der Arbeit und die Entwicklung ihrer Angebote sind darüber hinaus auch Vorhaben von herausgehobenem Interesse, die relevante Branchen und Tätigkeitsfelder, Verbände und weitere Multiplikatoren erreichen, die bislang noch nicht in die Initiative einbezogen sind. Neben derartigen Ansätzen können auch Vorhaben in Regionen, in denen bislang noch keine regionalen Unterstützungsstrukturen der Initiative Neue Qualität der Arbeit existieren, gefördert werden. Zur Erleichterung von Aufbau und Qualitätssicherung betrieblicher Unterstützungsangebote sollten möglichst überregionale Kooperationen mit erfahrenen Partnern aus bestehenden Netzwerken der Initiative genutzt werden. Um die Wirksamkeit der Projekte auch nach Projektende sicherzustellen, ist besonders förderungswürdig, wenn ein „Nachhaltigkeitsträger“ (vor Ort oder auf Bundesebene) von Anfang an in ein Projekt einbezogen ist.

Unabhängig von vorgenannten Projektansätzen soll der Antragsteller seinen Projektvorschlag schwerpunktmäßig einem der vier personalpolitischen Handlungsfelder der Initiative zuordnen, damit eine Zuordnung in die inhaltliche Struktur der Initiative Neue Qualität der Arbeit erkennbar wird:

1. Etablierung einer Personalführung, die auf die Förderung einer mitarbeiterorientierten, lebensphasenorientierten und motivierenden sowie innovationsfördernden Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur ausgerichtet ist.
2. Verwirklichung von Chancengleichheit und Diversity im Unternehmen, indem Vielfalt in jeglicher Hinsicht als betriebswirtschaftlich relevante Chance verstanden und die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf (u. a. Betreuung von Kindern sowie Pflege von Angehörigen) sowie die Inklusion aller Personen im erwerbsfähigen Alter vorangetrieben wird.
3. Förderung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten unter Einbeziehung praxisnaher Maßnahmen zur Verringerung oder Vermeidung arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen/Gefährdungen sowie einer Stärkung der organisationalen und individuellen Bewältigungsfähigkeit.
4. Förderung eines lebensphasenorientierten Wissens- und Kompetenzmanagements, das auf den intergenerationalen Wissenstransfer fokussiert und dazu geeignete Lernarrangements zur Verwirklichung des lebensbegleitenden Lernens im Unternehmen nutzt.

Die Projekte sollen sich als Teil der Initiative Neue Qualität der Arbeit verstehen und überzeugend darlegen, wie sie Teil der Initiative werden möchten. Es wird erwartet, dass sie an Veranstaltungen der Initiative aktiv teilnehmen und die Marke Initiative Neue Qualität der Arbeit offensiv nach außen tragen. Des Weiteren müssen die Projekte in regionalen und überregionalen Medien sichtbar werden. Wirkungsvolle Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit – durchaus mit innovativem Charakter – sind von Beginn an mitzudenken und zu skizzieren. Auch bei regionaler Ausrichtung sollte eine bundesweite Strahlkraft des Projekthinhalts und der Projektergebnisse angestrebt werden, d. h. sie müssen von überregionalem Interesse sein und/oder bundesweit zur Anwendung kommen können. Daher gehört es zu den Aufgaben der im Rahmen dieses Programms geförderten Vorhaben, die Arbeitsschritte, Ergebnisse und gewonnenen Erkenntnisse wirkungsvoll, von Beginn an und kontinuierlich während der gesamten Projektlaufzeit neben der Zielgruppe der Projekte einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen und diese aktiv zu bewerben. Jedes Projekt soll seinen Erfolg anhand von konkreten Unternehmen erlebbar und anschaulich machen. Darüber hinaus sind die Projekte zur Mitwirkung bei der Gesamtevaluation des Förderprogramms verpflichtet. Zudem wird die Mitarbeit an öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen des BMAS (z. B. Veranstaltungen, Internetbeiträge) unter sichtbarer Einbeziehung der durch das Projekt erreichten betrieblichen Akteure erwartet.

In allen Vorhaben sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Gender Mainstreaming,
- Datenschutz,
- nachweislicher Bedarf an den Angeboten sowie ein belastbares Konzept, wie langfristig eine selbsttragende Fortführung und der Transfer realisiert werden können,
- klar messbare Meilensteine und Ziele, die auch für Nichtexperten nachzuvollziehen und somit auch einer breiteren Öffentlichkeit vermittelbar sind,
- Vernetzung und stetige Zusammenarbeit mit bestehenden Strukturen,
- Beitrag des Projektes zur Initiative Neue Qualität der Arbeit.



2.4 Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind juristische Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Sitz in Deutschland. Besonders angesprochen werden Verbände, Vereinigungen, Interessengemeinschaften, Gewerkschaften, Stiftungen sowie Bildungseinrichtungen, sofern sie den Status einer juristischen Person besitzen. In begründeten Ausnahmefällen sind auch Forschungseinrichtungen antragsberechtigt. Ebenfalls antragsberechtigt sind die Aufsichten der jeweiligen Bundesländer unterliegende juristische Personen des öffentlichen Rechts.

Der Kooperation mit Umsetzungsträgern, die Erfahrung auf dem Gebiet der mitarbeiterorientierten Personalpolitik aufweisen, wird große Bedeutung beigemessen. Verbundlösungen werden daher zugelassen. Die Partner eines Verbundprojektes haben ihre Zusammenarbeit in einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung zu regeln. Vor der Förderentscheidung muss eine grundsätzliche Übereinkunft über bestimmte Kriterien nachgewiesen werden. Die Einzelheiten können dem „Förderleitfaden Neue Qualität der Arbeit“ entnommen werden.

2.5 Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

Das BMAS fördert die ausgewählten Projekte im Rahmen einer Anteilfinanzierung mit einer Zuwendung in der Regel bis zu 70 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben des Vorhabens. Die Notwendigkeit der staatlichen Förderung zur Erreichung des Förderzieles ist besonders zu begründen. Hierbei hat der Antragsteller darzulegen bzw. nachzuweisen, dass und inwieweit zur Deckung zwingend Bundesmittel erforderlich sind. Ferner ist nachzuweisen, dass Eigen- und Drittmittel nicht in ausreichendem Maße verfügbar sind (Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips).

Förderfähig sind grundsätzlich alle bei der Durchführung des Projektes entstehenden Ausgaben wie Personalausgaben und Sachausgaben. Investitionen sind nur in Einzelfällen förderfähig, wenn diese für die erfolgreiche Durchführung des Vorhabens zwingend erforderlich erscheinen.

Bei der Festsetzung der Höhe der Zuwendung überprüft die Bewilligungsbehörde u. a. den Förderbedarf des Antragstellers und die Förderfähigkeit der Einzelpositionen des Finanzierungsplanes. Die Fördermaßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass dem BMAS die zur Durchführung erforderlichen Haushaltsmittel und Verpflichtungsermächtigungen durch den Deutschen Bundestag zur Verfügung gestellt werden.

Es können keine Maßnahmen gefördert werden, die zu den Pflichtaufgaben eines Antragstellers gehören, bzw. für die es bereits gesetzliche oder sonstige öffentlich-rechtliche Finanzierungsregelungen gibt.

Darüber hinaus ist der Nachweis der Sicherung der Gesamtfinanzierung des Projektes zwingende Voraussetzung für die Gewährung einer Bundeszuwendung. Im Rahmen des Bewilligungsverfahrens muss der Antragsteller mittels eines Bonitätsnachweises nachweisen, dass er in der Lage ist, den nicht durch Bundesmittel gedeckten Eigenanteil an den Gesamtkosten des Projektes aufzubringen und dass dies seine wirtschaftlichen Möglichkeiten nicht übersteigt.

Eine Förderung für bereits begonnene Vorhaben ist ausgeschlossen. Mit dem Vorhaben darf erst nach Erteilung des Bewilligungsbescheides bzw. der Genehmigung eines vorzeitigen Maßnahmenbeginns begonnen werden.

Der Förderzeitraum beträgt maximal 36 Monate. Mit einem Förderbeginn ist frühestens im 1. Halbjahr 2016 zu rechnen.

Der Umfang der Projektförderung bemisst sich nach den verfügbaren Haushaltsmitteln.

3 Verfahren

3.1 Einschaltung eines beliebigen Unternehmens (programmumsetzende Stelle)

Mit der Durchführung des gesamten Verfahrens von der Einreichung der Projektskizzen über das Antrags- und Bewilligungsverfahren, Erlass von Bescheiden bis zur Prüfung der Verwendungsnachweise hat das BMAS den Projektträger

gsub – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
Programm „Neue Qualität der Arbeit“ (NQA)
Brückenstraße 5
10179 Berlin

beauftragt.

Die Antragsunterlagen, der „Förderleitfaden Neue Qualität der Arbeit“ sowie weitere Hinweise und Nebenbestimmungen können von der Internetadresse www.gsub.de/projekte/fachkraeftesicherung-in-der-wirtschaft/neue-qualitaet-der-arbeit heruntergeladen werden.

3.2 Zweistufiges Förderverfahren – Ideenwettbewerb und Antragstellung

Das Antragsverfahren erfolgt zweistufig (siehe nächster Abschnitt).

3.3 Vorlage und Auswahl von Projektskizzen

In der ersten Verfahrensstufe ist dem oben genannten Projektträger (gsub) eine Projektskizze auf elektronischem und schriftlichem Wege vorzulegen. Bei Verbundprojekten ist vom vorgesehenen Verbundkoordinator eine gemeinsame Projektskizze vorzulegen.

Aus der Vorlage einer Projektskizze kann kein Rechtsanspruch auf Förderung abgeleitet werden. Ebenso haben Förderinteressierte keinen Rechtsanspruch auf Rückgabe einer eingereichten Projektskizze.

Die Skizze dient als Grundlage zur Auswahl förderfähiger Anträge. Die erfolgreiche Einreichung einer Skizze stellt die Voraussetzung für die weitere Teilnahme an dem Antragsprozess dar.



Die Skizze soll Aufschluss über das geplante Vorhaben in Form von neuen Projekten oder von Fortführungen und Weiterentwicklungen bestehender Ansätze geben. Für die Einreichung der Projektskizze ist ausschließlich das von der gsub auf der Website www.gsub.de/projekte/fachkraeftesicherung-in-der-wirtschaft/neue-qualitaet-der-arbeit bereitgestellte Formblatt „Projektskizze“ zu verwenden. Die Projektskizze muss gemäß den Vorgaben des Formulars Aussagen zu folgenden Punkten enthalten:

- Angaben zum Antragsteller, Trägereignung,
- Projektidee/Kurzbeschreibung, Handlungsbedarf (Defizit aufzeigen) und gesellschaftlicher Mehrwert, Eigeninteresse des Antragstellers, Nachweis über Zugang zur Zielgruppe,
- Gewinnung und Aktivierung von Unternehmen (KMU) und deren Einbindung in das Projekt,
- erlebbare Geschichte des Projektes,
- Zielsetzungen des Vorhabens,
- Handlungskonzept, Arbeits- und Zeitgroßplanung,
- Projekt- und Kooperationspartner und Arbeitsteilung,
- Vernetzung zur Initiative Neue Qualität der Arbeit sowie Mehrwert des Projektes für die Initiative Neue Qualität der Arbeit,
- Erfolgsaussichten, Nachhaltigkeit, Transfer der Projektergebnisse, Risikoanalyse,
- Öffentlichkeits- und Kommunikationskonzept, mit dem Anspruch, eine breite, möglichst überregionale Wahrnehmung zu erreichen (Fachöffentlichkeit reicht hier grundsätzlich nicht aus), unter Einbezug der Netzwerke und Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit,
- Finanzplan.

Nähere Erläuterungen zu den einzelnen Gliederungspunkten finden Sie in dem Formblatt „Projektskizze“. Auf der Website www.gsub.de/projekte/fachkraeftesicherung-in-der-wirtschaft/neue-qualitaet-der-arbeit steht Ihnen auch eine Excel-Vorlage des Finanzplans zur Verfügung, der als Anlage der Projektskizze beizufügen ist. Weitere Anlagen gehen nicht in die Bewertung ein.

Es können nur Projektskizzen berücksichtigt werden, die – als Ausdruck des vorgegebenen Formblatts – rechtsverbindlich unterschrieben

spätestens am 28. August 2015 um 18.00 Uhr

bei der gsub eingegangen sind.

Die Projektskizze ist außerdem bis 28. August 2015, 18.00 Uhr, elektronisch an kontakt-nqa@gsub.de zu senden. Sowohl für den elektronischen als auch den postalischen Versandweg gilt, dass verspätet eingehende Projektskizzen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

Die Projektskizzen werden nach Ablauf der Vorlagefrist nach den festgelegten Kriterien des Programms durch das BMAS, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie den Projektträger vorgeprüft und danach von externen Gutachterinnen und Gutachtern diskutiert und bewertet. Folgende Kriterien sind maßgeblich:

- Eignung der Antragsteller/Zuwendungsempfänger, Qualifikation der Partner (Projektstruktur und -management), Zusammensetzung des Kooperationsverbundes,
- Übereinstimmung mit den Inhalten der Bekanntmachung sowie dem Zweck und dem Gegenstand der Förderung, insbesondere die Einbettung in Netzwerkstrukturen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (siehe Nummer 2.1),
- Innovationspotenzial (keine Dopplung mit bereits bestehender Unternehmenspraxis sowie ggf. mit schon vorhandenen Forschungsergebnissen),
- Referenz- und Leuchtturmcharakter,
- niedrigschwelliger Anwendungsbezug für die betriebliche Ebene, vor allem für KMU, und Beiträge zur Problemlösung (z. B. Neuheit, Originalität, volkswirtschaftliche Relevanz) oder Anpassung und Weiterentwicklung von Angeboten und Strukturen für Verwaltungen,
- Abschätzung des Marktpotenzials (Wie viele Unternehmen bzw. Verwaltungen können von dem Projekt profitieren oder haben einen Bedarf an den Erkenntnissen des Projekts?),
- Einbezug von Unternehmen oder Verwaltungen (Konzept zum Zugang und zur kontinuierlichen Zusammenarbeit),
- Berücksichtigung bereits bestehender Angebote und Projekte der Initiative Neue Qualität der Arbeit,
- Berücksichtigung der relevanten Akteure sowie eine herausgehobene Beteiligungsorientierung (Kooperation zwischen Unternehmens- bzw. Verwaltungsleitung, Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen),
- Breitenwirksamkeit für die allgemeine Öffentlichkeit und Nachhaltigkeit: überzeugendes Konzept zur Kommunikation der Ergebnisse während der Förderung sowie ihrer Verwertung nach Projektende (bspw. Nachhaltigkeit durch Einbeziehung starker Kooperationspartner), Einsatzmöglichkeiten für KMU aus verschiedenen Branchen oder Verwaltungen,
- Angemessenheit der geplanten finanziellen Aufwendungen.



Das BMAS wird auf der Grundlage der Bewertungen die für eine Förderung geeigneten Projektideen auswählen. Das Auswahlresultat wird den Interessenten schriftlich mitgeteilt.

3.4 Vorlage förmlicher Förderanträge und Entscheidungsverfahren

Die in der ersten Stufe ausgewählten Teilnehmer werden zur Einreichung eines förmlichen Projektantrags innerhalb einer Monatsfrist aufgefordert. Dieser knüpft an die Projektskizze an, erfordert jedoch detailliertere Angaben zu dem inhaltlichen Vorhaben und zum Finanzierungsplan. Das Antragsverfahren erfolgt webbasiert über die Datenbank Pro-DaBa der gsub mbH.

Zusätzlich muss der vollständige Antrag ausgedruckt und original unterschrieben postalisch an den Projektträger gesendet werden. Der Stichtag für die Einreichung der Online-Anträge wird den ausgewählten Projekten gesondert bekannt gegeben. Über die vorgelegten Förderanträge wird nach abschließender Prüfung durch das BMAS entschieden.

Weitere Informationen zur Antragstellung können im Detail dem Internetangebot des Projektträgers entnommen werden (www.gsub.de/projekte/fachkraeftesicherung-in-der-wirtschaft/neue-qualitaet-der-arbeit).

4 Inkrafttreten

Diese Bekanntmachung tritt mit dem Tag der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft.

Berlin, den 1. Juni 2015

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag
Dr. Neufeind
