

Begleitinformationen
für Projektträger zur Anfertigung von Projektvorschlägen im Rahmen des Aufrufs zur
Aktion 7 „Coaching, Beratung und Qualifizierung von Frauen“

Dieses Dokument enthält Hintergrundinformationen zur Förderaktion 7 und Erläuterungen zu einzelnen Punkten der Konzeptgliederung. Es soll als Arbeitshilfe für die Anfertigung des Projektkonzepts dienen.

Wichtig: Bitte halten Sie sich bei der Anfertigung des Projektkonzepts zwingend an die vorgegebene Gliederung!

Die Erfüllung der Auswahlkriterien führt nicht zu einem Rechtsanspruch auf Förderung. Sie sind vielmehr im Rahmen des Antragsverfahrens zentraler Bestandteil der Prüfung durch das Förderreferat und der Bewilligungsstelle. Im Rahmen des Antragsverfahrens werden bei einem begrenzten Budget letztendlich die an den Auswahlkriterien gemessene Projektqualität und der regionale Bedarf den Ausschlag für eine Förderung geben.

Eckpunkte der Förderaktion 7:

Definiertes Ziel der Strategie Europa 2020:

Ein Kernziel der Strategie Europa 2020 ist die Anhebung der Beschäftigungsquote bei den 20- bis 64-jährigen Frauen und Männern auf 75 %, auch durch die vermehrte Einbeziehung von älteren Arbeitskräften. Dieses Kernziel ist bei der Ausarbeitung der Projektkonzepte der Förderaktion 7 immer im Auge zu behalten.

Herausforderungen in Bayern:

Grundsätzlich wird die Arbeitsmarktsituation in Bayern aktuell sehr positiv bewertet. Der demografische Wandel wird jedoch voraussichtlich hohe Anforderungen an die Wirtschafts- und Sozialpolitik des Freistaats Bayern stellen. Die aktuell größten Herausforderungen betreffen die öffentlichen Finanzen, insbesondere die sozialen Sicherungssysteme. Zudem führen die Alterung der Gesellschaft und der zum Teil gravierende Bevölkerungsrückgang in einigen Regionen Bayerns zu einer Verschärfung der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Langfristig ist mit einem erhöhten Fachkräftebedarf zu rechnen. Aus dieser Entwicklung leiten sich die Ziele für eine effiziente, den Herausforderungen des demografischen Wandels entgegenwirkende Förderpolitik ab. Das Operationelle Programm Bayerns konzentriert sich aus diesem Grund im Wesentlichen auf die folgenden Ansatzpunkte:

- Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stellt eines der zentralen Ziele dar, um den Herausforderungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken. Eine präventivorientierte Förderung kann außerdem dazu beitragen, das Eintrittsalter in den Arbeitsmarkt zu senken. Hier finden sich Ansatzpunkte bei Schulabgängern/innen, benachteiligten jungen Menschen, aber auch in den (Übergangs-)Systemen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung.

- Durch die Aktivierung zusätzlichen Erwerbspotenzials von (Langzeit-)Arbeitslosen kann die Zahl der Arbeitskräfte gesteigert werden. **Gleiches gilt für die Erhöhung der Zahl erwerbstätiger Frauen und des von Frauen geleisteten Arbeitsvolumens.**

Eine für Bayern typische Konstellation ist:

- geringer Frauenanteil an Vollzeitbeschäftigten
- ein verbreiteter Rückgriff auf atypische Beschäftigungsverhältnisse
- Armutsquote für Alleinerziehende/hohes Armutsrisiko (über 40%)
- hoher Gender Pay Gap im Vergleich mit den anderen EU-Mitgliedstaaten bzw. im Vergleich West/Ost

Handlungsbedarf/Förderbedarf:

Handlungsbedarf besteht in Bezug auf die Schaffung von Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt (gerechte Teilhabe, gleiche Bezahlung und Möglichkeiten der Vollzeitbeschäftigung von Frauen, Frauen als Fachkräfte (zurück) in die Erwerbstätigkeit).

Förderstrategie:

- die Beschäftigungsquote von Frauen soll erhöht werden
- der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes soll entgegengewirkt werden
- der Nichterwerbstätigkeit von Frauen und der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen soll entgegengewirkt werden

Plan für eine Förderaktion:

Aus den o. g. Herausforderungen wurde die Förderaktion 7 entwickelt. Die hiermit umzusetzenden Fördermaßnahmen sollen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und sozialen Verpflichtungen mit der Erwerbstätigkeit sowie Verwirklichung von Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben dienen. Sie sollen die Erwerbsbeteiligung der Frauen durch Unterstützung und Coaching für eine existenzsichernde Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit fördern. Insbesondere Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen (lange) nicht einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgegangen sind oder eine Veränderung der Erwerbssituation anstreben, sollen mit der Förderaktion die Voraussetzungen für eine Aktivierung und Integration in den bayerischen Arbeitsmarkt (ersten Arbeitsmarkt) bekommen. Besondere Aufmerksamkeit gilt Frauen in den Phasen der Berufsorientierung und Berufsrückkehr. Hilfe soll den Frauen zuteil werden, die nicht aus eigener Kraft eine Verbesserung der Erwerbssituation oder eine Neuorientierung im Erwerbsleben erreichen, die einen Anstoß, ergänzende Informationen, Hilfestellungen bei der Entscheidungsfindung und/oder ergänzende Qualifizierungen brauchen. Teilnehmende mit bereits konkreten Vorstellungen über künftiges Erwerbsleben sollen eine Analyse ihrer Idee/Geschäftsidee und bei Bedarf ergänzendes Coaching bzw. Mentoring erhalten. Männer sollen in den Veränderungsprozess, in dem Frauen ihre Erwerbssituation verbessern, mit einbezogen werden. Zu diesem Zweck werden **Servicestellen** als Anlaufstellen geschaffen.

Maßnahmezugang/Teilnehmeroffenheit:

Der Zugang zu der Maßnahme soll bewusst sehr niederschwellig und teilnehmeroffen sein, um bereits beim Projekteinstieg Bedenken und Widerständen entgegenzuwirken. Die Projektinhalte müssen professionell aufgebaut sein und strukturiert ablaufen.

Erläuterungen zu einzelnen Punkten der Konzeptgliederung:

Projektträger (Ziffer 2):

Der Projektträger muss organisatorisch und personell in der Lage sein, das Projekt zuverlässig und ordnungsgemäß durchzuführen. Der Projektträger hat seine Eignung mittels geeigneter Referenzen nachzuweisen.

Maßnahmeinhalte (Ziffer 4):

Die Maßnahmeinhalte sind in den Förderhinweisen zur Förderaktion 7 festgelegt.

Bitte wählen und beschreiben Sie im Projektkonzept Ihr geplantes Dienstleistungsangebot der Servicestelle. Begründen Sie Ihre **Auswahl** oder ggf. **Schwerpunktsetzung** und Ihre **Methoden/Herangehensweise** unter Berücksichtigung der Erfordernisse des regionalen Arbeitsmarktes. Beachten Sie dabei die Chancen und Herausforderungen der demografischen Entwicklung, den Fachkräftebedarf, die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und von Teilnehmerinnen, die sehr lange nicht mehr im Erwerbsleben standen.

Beachten Sie bei der Erarbeitung des Projektkonzeptes folgende Aspekte:

- Eine Maßnahme muss bedarfsgerecht, erfolgsorientiert und qualitätsgesichert sein.
- Das Projekt muss fachpolitisch zweckmäßig sein. Die Projektträger haben den regionalen Bedarf anhand der Arbeitsmarktsituation in deren Einzugsbereich nachzuweisen. Besonders ist auf die Erwerbssituation von Frauen einzugehen und eine Prognose über die Entwicklung der Erwerbssituation von Frauen abzugeben. Die Konzepte müssen Angaben zur erwarteten Anzahl der teilnehmenden Frauen und einen Ausblick zur Zielerreichung beinhalten. Die Projektauswahl erfolgt unter Berücksichtigung des konkreten, nachgewiesenen Bedarfs. Die Projektstandorte werden nach den Bedarfen und unter Berücksichtigung einer ausgewogenen regionalen Verteilung ausgewählt (z. B. Regierungsbezirke). Eine gute Erreichbarkeit muss bei der Wahl des Projektstandortes gewährleistet sein.
- Das Konzept muss nachvollziehbare und überzeugende Zusammenhänge zwischen dem örtlichen Bedarf, den angewandten Methoden und der Zielerreichung in Bezug auf die Europa-2020-Strategie und die Feststellungen aus der sozioökonomischen Analyse für Bayern aufzeigen (**Ziffer 4.2** der Konzeptgliederung).
- Die Höhe der Projektkosten muss wirtschaftlich angemessen sein.
- Die Finanzierung muss gesichert sein.
- Das Projekt muss mit den Grundsätzen einer wirtschaftlichen Haushaltsführung übereinstimmen.

- Die Querschnittziele sind zu beachten, siehe **Ziffer 4.4** der Konzeptgliederung (Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und der sozialen Innovation). Negative Auswirkungen auf eines der drei Querschnittziele führen zum Förderausschluss.

Projektziele/Kausalität (Ziffer 4.5):

- Die Förderinstrumente müssen so gewählt werden, dass sie **ursächlich** für die zu erzielende Verbesserung der Erwerbssituation sind. Die Fördermaßnahme soll so ausgerichtet sein, dass diese direkt zu einer der o. g. Verbesserung der Erwerbssituation führt.
- Die durch die Fördermaßnahme angestoßenen Veränderungen der Erwerbssituation werden mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Erhöhung des erzielten Entgelts nach sich ziehen, welche sich mittelbar günstig auf den Abbau des Gender Pay Gaps auswirkt. In der Folge werden bei einer nachhaltigen Verbesserung der Erwerbssituation auch Renten-Gap und Altersarmut verringert. Hemmnisse für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Verbesserung der Erwerbssituation werden abgebaut.
- Messung der Ergebnisse: Die „Verbesserung der Erwerbssituation“ der Frauen wird vom Evaluator des Operationellen Programms in einer Nachgangsbefragung der Teilnehmenden ermittelt. Erhoben wird, ob die durchgeführten Projekteinhalte eine Auswirkung auf die Erwerbssituation hatten, wie die Wirkung eingeschätzt wird und ob die Wirkung noch andauert. So können Kausalzusammenhang und Wirkung der Maßnahme gemessen werden.

Durchführungsort (Ziffer 5):

Der Sitz des Projektträgers ggf. mit betriebenen Außenstellen, an denen die Beratungen und Qualifizierungen durchgeführt werden, ist zu benennen und der definierte Einzugsbereich der Teilnehmenden ist abzugrenzen (Landkreise oder Ebene der Kommunen).

Projektlaufzeit (Ziffer 6):

Die Projektlaufzeit beträgt im Regelfall drei Jahre. Kürzere Laufzeiten sind nach Möglichkeit zu vermeiden.

Teilnehmerzahl (Ziffer 7):

Beziffern Sie die geplante Zahl der Teilnehmenden pro Kalenderjahr und für die gesamte Projektlaufzeit.

Marketing/Publizitätsarbeit (Ziffer 8):

Die Projektträger sind aufgefordert, in einem vorher definierten Umfang Marketing- und Publizitätsarbeit zu betreiben, die geeignet ist, das subjektive Problembewusstsein für die Herausforderungen von Frauen und Erwerbstätigkeit zu wecken und zu steigern (z. B. in Veranstaltungen/Veranstaltungsreihen, Veröffentlichungen in örtlichen Medien, Kooperation mit Kammern und Verbänden, Netzwerktreffen). Im Projektkonzept sind hierzu Vorschläge zu machen. Einige Beispiele:

Durchführung und/oder Teilnahme an Infotagen, Infobörsen, Workshops, Vorträge, Beratungstage bei Landratsämtern etc., Veranstaltungen/Foren, Messen, Rundfunkbeiträge, etc.. (Ziffer 8.1)

Die Aufwände für Marketing sind auf 3 % der direkten Personalkosten begrenzt.

Beschreiben Sie die geplanten Publicitätsmaßnahmen während der Projektlaufzeit. Nennen Sie die Gründe für die Auswahl der Maßnahmen und die Strategie, die Sie damit verfolgen (Ziffer 8.2).

Projektdokumentation (Ziffer 9):

Zu Beginn der Projektteilnahme ist mit jeder Teilnehmenden eine Projektdokumentation zu erstellen. In der Projektdokumentation wird festgehalten, welche Schritte und Ziele im folgenden Coaching-, Beratungs- und Qualifizierungsprozess behandelt werden und welches Ziel verfolgt wird. Die Teilnehmende muss sich darin auch verpflichten, an der Evaluation teilzunehmen, um die Projektergebnisse feststellen zu können. Der Ablauf des Profilings, der Beratung, des Coachings und des weiteren Projektverlaufs ist mittels einer einheitlichen Erfassung zu dokumentieren und auf Anforderung dem Förderreferat oder dem Evaluator bereit zu stellen. **Bitte machen Sie im Konzept einen konkreten Vorschlag einer Projektdokumentation. Legen Sie dar, wie Sie den Projektverlauf knapp, aber mit den wichtigsten Eckdaten (elektronisch) dokumentieren und legen Sie ein Muster als Anlage zum Konzept bei. Dieser Vorschlag fließt in die Bewertung mit ein.**

Jede Teilnehmende wird für das Stammblatt- und Dokumentationsverfahren **einmal** gezählt, auch wenn sie im Laufe des selben Coachingprozesses die Servicestelle mehrmals aufsucht. Solange der in der Dokumentation vereinbarte Prozess noch nicht abgeschlossen ist, handelt es sich um einen Beratungsprozess, also eine Teilnehmende.

Achten Sie besonders auf die Definition der Bagatellteilnahme in den Förderhinweisen. Die Definition der Bagatellteilnahme ist ein Ergebnis einer Verständigung zwischen den ESF-Verwaltungsbehörden von Bund und Ländern. Abweichungen hiervon sind nicht möglich.

Qualitätssicherung/Wissenschaftliche Begleitung (Ziffer 10):

Als Mittel der Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit ist vorgesehen, die Arbeit der Servicestellen durch eine Bachelor- oder Masterarbeit evaluieren zu lassen (z. B. zur Halbzeit und/oder gegen Ende der Förderperiode). Alle teilnehmenden Servicestellen müssen sich bereit erklären, an der wissenschaftlichen Begleitung teilzunehmen und erforderliche Daten bereit zu stellen. Sollten Kontakte zu Universitäten und Hochschulen bestehen, die für die Vergabe einer Bachelor- oder Masterarbeit bereit sind, sind diese im Konzept anzugeben. Sie sollten zum jetzigen Zeitpunkt aber noch keine konkrete Anfrage an eine Hochschule richten.

„Ministerin meets Servicestelle“ (Ziffer 11):

An jedem zukünftigen Standort soll innerhalb der Förderperiode 2014-2020 eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung mit Frau Staatsministerin Müller durchgeführt werden. Die Servicestellen bewerben und planen die Veranstaltung und führen diese eigenständig durch. Eingebunden werden die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und lokale Netzwerke als Impulsgeber. Die Servicestellen bewerben die Veranstaltung jeweils in deren Einzugsbereich. Eingeladen werden auch die jeweils in der

Region ansässigen Frauen aus dem Netzwerk „SIE-Bayerns Frauen“. Den Einladungsversand für diese Netzwerkpartnerinnen übernimmt das StMAS. Die Einbindung der lokalen Presse ist vorzusehen. Im Projektkonzept sind der Aufwand und die Mittel für diese Veranstaltung mit einzuplanen. Es sind ein Thema mit Projektbezug für die Veranstaltung und ein möglicher Ablaufplan für eine maximal halbtägige Veranstaltung vorzuschlagen. Der genaue Zeitpunkt für die Durchführung der Veranstaltung wird in Absprache mit dem Förderreferat festgelegt.

Projektpersonal (Ziffer 12):

Der geplante Personalumfang ist im Konzept für die gesamte Dauer des Projektes im Voraus festzulegen und zu kalkulieren. Erhöhungen oder Verringerungen des Personalumfangs während der Projektlaufzeit sind zu begründen und bedürfen der Zustimmung des Förderreferats im StMAS.

Anforderungen an das Projektpersonal:

Die Qualitätssicherung erfolgt durch Einsatz eines für den Projektinhalt geeigneten und qualifizierten Personals. Es ist geschultes, erfahrenes Projektpersonal notwendig, das über die entsprechende Ausbildung, Erfahrung, Vernetzung, Empathie und Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes verfügt, um den besonderen Bedarfen der Teilnehmenden gerecht zu werden. Der Projektträger hat den geplanten Einsatz des Personals im Konzept darzulegen. Nachweise über die Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung des Personals sind beizufügen. Wechsel beim Projektpersonal während der Laufzeit sind zu begründen und bedürfen der Zustimmung des Förderreferats im StMAS.

Das förderfähige Personal bzw. dessen Eingruppierung ist in den Förderhinweisen festgelegt.

Kosten- und Finanzierungsplan (Ziffer 13):

Bitte verwenden Sie für die Kalkulation ausschließlich den beigefügten Kosten- und Finanzierungsplan.

Beachten Sie bitte folgende Maßgaben:

- Verwaltungspersonal, das dem Projekt direkt, eindeutig und z.B. über Stundenzettel nachweisbar zugeordnet werden kann, zählt zu den direkten Kosten (Kostenposition 1.1). Direktes Verwaltungspersonal erledigt z. B. die Projektabrechnung, Projektdokumentation, ESF-Datenbank- und Stammlatterfassung.
- Mieten für Büroräume von direktem Projektpersonal (Projektmitarbeiter und direktes Verwaltungspersonal) zählen zu den direkten Kosten (Kostenposition 3.5).
- Allgemeines Verwaltungspersonal (Kostenposition 4.1) sind Personen, die nicht direkt dem Projekt zuzuordnen sind, z. B. die u. a. mit der Buchhaltung des direkten Projektpersonals betraut sind.
- Alle Mietnebenkosten zählen zu den indirekten Kosten (Kostenposition 4.10).
- Marketingmaßnahmen ausschließlich für das Projekt zählen zu den direkten Kosten (Kostenposition 3.6).
- Vergütungsanteile der Vorstandsmitglieder/der Geschäftsführer wurden gestrichen. Diese sind nicht mehr förderfähig.