

<b>Fonds:</b>	<b>ESF</b>	<b>Prüfpfadbogen</b>
<b>Aktion</b>	<b>21.08esz04.10.0.</b>	<b>Unterstützung der beruflichen Weiterbildung und der Fachkräftesicherung</b>
<b>Teilaktion</b>	<b>21.08esz04.10.1.</b>	<b>Unterstützung der Fachkräftesicherung</b>
	<b>Maßnahmen</b>	<b>Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“</b>
		<b>Wissenschaftliche Weiterbildung an staatlichen Hochschulen in Sachsen-Anhalt</b>
<b>Inkraftsetzung</b>	Gültig ab: 26.08.2014 ( <b>Genehmigung durch vorläufigen BA</b> , Datum der Inkraftsetzung durch die EU-VB)	

### Teil A – Angaben zur Aktion

#### 1. Bezeichnung der zusätzlichen nationalen Regelung auf die sich der Prüfpfadbogen bezieht:

Es gibt keine zusätzliche nationale Regelung.

#### 2. Richtlinienverantwortliches Fachreferat:

Ressort	MS	Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
Referat	53	Arbeitsmarkt, Fachkräfte, Berufliche Bildung

#### 3. Beihilferechtlicher Status der nationalen Regelung:

Landesinitiative Fachkraft im Fokus:

Für die Förderung der Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ ist keine Notifizierung erforderlich.

a) keine Notifizierung erforderlich,

Rechtsgrundlage:

- keine staatliche Beihilfe im Sinne des Art. 107 Abs. 1 AEUV, Begründung siehe Anlage B (Beihilferechtlicher Status)
- Förderung im Rahmen der De-minimis-VO
- Förderung im Rahmen der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung (AGVO) (bitte genau angeben): Artikel und Beihilfennummer, Begründung siehe Anlage B
- Förderung im Rahmen der DAWI-De-minimis-VO oder des DAWI-Freistellungs-Beschlusses (bitte angeben): ..., Begründung siehe Anlage B
- andere Rechtsgrundlage (bitte angeben):  
 Beschluss 2012/21/EU der EU-Kommission vom 20.12.2011 über die Anwendung von Artikel 106 Abs. 2 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf Staatliche Beihilfen in Form von Ausgleichsleistungen zugunsten bestimmter Unternehmen, die mit der Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem

wirtschaftlichem Interesse betraut sind (K(2011) 9380, ABl. EU Nr. L 7 vom 11.01.2012, S. 3), Begründung siehe Anlage B (Beihilferechtlicher Status)

b) Notifizierung erforderlich,

- liegt vor Notifizierungsnummer SG+N oder EPLR+Nr: \_\_\_\_\_  
Genehmigungszeitraum bis: \_\_\_\_\_
- Regelung ist zur Genehmigung angemeldet (notifiziert).
- Regelung ist noch nicht zur Genehmigung angemeldet.

#### Wissenschaftliche Weiterbildung:

Für die Förderung der „Wissenschaftlichen Weiterbildung“ ist keine Notifizierung erforderlich.

a) keine Notifizierung erforderlich,

Rechtsgrundlage:

- keine staatliche Beihilfe im Sinne des Art. 107 Abs. 1 AEUV, Begründung siehe Anlage B (Beihilferechtlicher Status)
- Förderung im Rahmen der De-minimis-VO  
**Zur Erläuterung: Dies gilt für Unternehmen, die durch erbrachte Projektleistungen einen wirtschaftlichen Vorteil erlangen!**
- Förderung im Rahmen der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung (AGVO) (bitte genau angeben): Artikel und Beihilfenummer, Begründung siehe Anlage B
- Förderung im Rahmen der DAWI-De-minimis-VO oder des DAWI-Freistellungs-Beschlusses (bitte angeben): ..., Begründung siehe Anlage B
- andere Rechtsgrundlage (bitte angeben):  
Beschluss 2012/21/EU der EU-Kommission vom 20.12.2011 über die Anwendung von Artikel 106 Abs. 2 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf Staatliche Beihilfen in Form von Ausgleichsleistungen zugunsten bestimmter Unternehmen, die mit der Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse betraut sind (K(2011) 9380, ABl. EU Nr. L 7 vom 11.01.2012, S. 3)

b) Notifizierung erforderlich,

- liegt vor Notifizierungsnummer SG+N oder EPLR+Nr: \_\_\_\_\_  
Genehmigungszeitraum bis: \_\_\_\_\_
- Regelung ist zur Genehmigung angemeldet (notifiziert).
- Regelung ist noch nicht zur Genehmigung angemeldet.

## **4. Beschreibung der Aktion**

### Ausgangssituation und Handlungsbedarf

Grundlage der Aktion ist das im Jahr 2013 von der Landesregierung Sachsen-Anhalt beschlossene arbeitsmarktpolitische Gesamtkonzept. Ein besonderer Bezug der Aktion besteht zu den arbeitsmarktpolitischen Leitzielen des Landes

1. Fachkräftebedarf decken - Fachkräftepotential erhöhen und
2. „Gute Arbeit“ durch faire und attraktive Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen.

Infolge des demografischen Wandels ist in Sachsen-Anhalt ein erheblicher Rückgang des Erwerbspersonenpotentials zu erwarten. Der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose zufolge wird die Einwohnerzahl in Sachsen-Anhalt im Zeitraum 2011 bis 2025 von 2,3 Mio. auf etwa 1,9 Mio. bzw. um rd. 16 % zurückgehen. Dies bedeutet eine durchschnittliche jährliche Verringerung der Einwohnerzahl um etwa 26.000 Personen (pro Jahr etwa -12.000 Männer und -14.000 Frauen). Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren wird um 25 % bzw. rund 370.000 Personen abnehmen und damit erheblich schneller sinken als die der Gesamtbevölkerung.

Die Veränderungen der Bevölkerungsstruktur bleiben nicht ohne Folgen für die innerbetrieblichen Beschäftigtenstrukturen, da auch die Belegschaften insgesamt älter werden. Etwa 145.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Sachsen-Anhalt waren im Jahr 2012 älter als 55 Jahre. Dies waren knapp 20 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In einigen Branchen und Berufen erreichen die Anteile der über 55-Jährigen sogar 25 % und mehr. In den kommenden Jahren sind deshalb erhebliche Ersatzbedarfe infolge bevorstehender Verrrentungen zu erwarten. Da viele dieser älteren Beschäftigten gut qualifiziert sind und zu den Leistungsträgern in den Unternehmen gehören, geht dann den Unternehmen erhebliches Know How und Humankapital verloren.

Demgegenüber hat sich die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in den letzten Jahren mehr als halbiert. Während noch im Abschlussjahr 2003 insgesamt 34.912 Schulabgängerinnen und Schulabgänger die allgemein bildenden Schulen verließen, wurde am Ende des Schuljahres 2010/11 mit 14.024 Schulabgängerinnen und Schulabgänger die wahrscheinlich kleinste Anzahl erreicht. In den folgenden Jahren wird die Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger wieder ansteigen, jedoch unter einem Wert von 18.000 bleiben.

Die abnehmende Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter, vor allem aber die sinkende Zahl junger Menschen erschwert es den Unternehmen zunehmend, die entstehenden Lücken allein durch neue oder junge Fachkräfte zu decken. So sank bereits die Zahl der Bewerber/innen um Ausbildungsplätze. In der Folge hat sich zwischen 2008 und 2012 der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen von 24 % auf 43 % erhöht. Auch die Anzahl der jährlich nicht besetzbaren Stellen für qualifizierte Tätigkeiten stieg im Zeitraum 2007 bis 2012 von insgesamt 8.000 auf 12.000. Der Anteil der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen an allen angebotenen Stellen für Fachkräfte stieg von 18 % auf 25 %. Beispielsweise konnten bereits im Jahr 2010 rund 18 % der offenen Stellen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft nicht besetzt werden, weil geeignete Fachkräfte fehlten. Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit zufolge dauern Stellenbesetzungen in einigen Berufen der Metall- und Elektroindustrie durchschnittlich bis zu 100 Tage. In weiteren Berufen des Handwerks und der Sozial- und Gesundheitswirtschaft steht mittlerweile einer bei der Arbeitsagentur gemeldeten offenen Stelle nur noch maximal eine arbeitslos gemeldete Person gegenüber.

Zusätzlich verschärft sich die Fachkräftesituation, weil das Land Sachsen-Anhalt aufgrund seiner Unternehmensstruktur – über 90 % der ansässigen Unternehmen sind kleine und mittelständische Unternehmen – strukturelle Benachteiligungen hinsichtlich der Konkurrenzfähigkeit mit anderen Regionen aufweist. Aufgrund ihrer geringen Größe, aber auch infolge der häufig geringeren Produktivität in KMU ist das Lohnniveau in Sachsen-Anhalt immer noch unterhalb des Bundesdurchschnitts. Im Jahr 2012 lag das Medianeinkommen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in Sachsen-Anhalt bei 2.167 Euro und damit um 25 % unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnitts. Auch der Anteil atypisch beschäftigter Personen (Befristete Beschäftigung, Teilzeit, Leiharbeit, Vollzeit-Midi-Jobs) ist zwischen 2007 und 2012 auf nunmehr 36 % gestiegen. Je nach Bereich sind Frauen und Männer unterschiedlich davon betroffen: Im Jahr 2012 arbeiteten 53 % der Frauen in Teilzeit- oder befristeter Beschäftigung, dagegen betraf dies nur 16 % der männlichen Beschäftigten. Darüber hinaus arbeiten sie wesentlich häufiger in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – dort beträgt der Frauenanteil 60 %. Umgekehrt arbeiten Männer überdurchschnittlich häufig in Leiharbeitsverhältnissen.

Zudem verfügen viele Betriebe über zu wenige Ressourcen, um aus eigener Kraft Strategien gegen die Fachkräfteverknappung zu entwickeln und umzusetzen. Beispielsweise sind trotz der abnehmenden Fachkräftebasis ältere Beschäftigte immer noch einem überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt oder scheiden aus gesundheitlichen Gründen vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Erwerbsleben aus: In der Al-

tersgruppe der 50- bis 60-jährigen Erwerbspersonen sind nur knapp 60 % berufstätig, in der Altersgruppe ab 60 sind es sogar nur noch 30 %.

Aber auch das betriebliche Engagement zur beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten im Zeitraum 2007-2012 gesunken. Statt vorher 56 % unterstützten zuletzt nur noch 51 % der Betriebe die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von Kleinst- und kleinen Unternehmen fällt unterdurchschnittlich aus.

Nicht nur die Kenntnis und das Bewusstsein über die Notwendigkeit von Weiterbildungsstrategien oder betrieblichem Gesundheitsmanagement sind in vielen Unternehmen und insbesondere in den KMU häufig schwach ausgeprägt. Auch andere Methoden und Instrumente der Fachkräftesicherung sind häufig unbekannt oder kommen nicht zur Anwendung: dazu zählen u.a. gezielte Personal- und Organisationsentwicklung, Diversity Management, Generationenmanagement sowie Familienfreundlichkeit und Work Life Balance. Dies liegt zum Teil auch daran, dass vielen KMU aufgrund knapper personeller und zeitlicher Ressourcen der Zugang zu Beratungsdiensten und Fördermöglichkeiten erschwert wird.

Nachteilig insbesondere für Unternehmen außerhalb der urbanen Zentren wirkt sich zusätzlich der sogenannte Provinzeffekt aus: gute Beschäftigungsperspektiven sind oftmals nicht bekannt. Unternehmen gelten als zu klein und unattraktiv oder werden zu wenig wahrgenommen, ihre Beschäftigungsangebote werden von Fachkräften als vermeintlich unsicher oder unattraktiv eingestuft. Darüber hinaus wird der ländliche Raum als wenig anziehend empfunden. Lokale Aktivitäten und Initiativen zur Verbesserung der regionalen Attraktivität oder zur Erhöhung der überregionalen Wahrnehmung einzelner Regionen oder Kommunen entfalten häufig nur räumlich und zeitlich befristete Wirkungen.

In der Folge wandern immer noch mehr Personen aus Sachsen-Anhalt ab als zu. Aus demografischer Perspektive ist es dabei besonders problematisch, dass Frauen vor allem in den jüngeren Altersgruppen besonders mobil sind: im Jahr 2011 waren 31 % der abwandernden Frauen zwischen 18 und 25 Jahren alt. Männer dagegen wandern eher nach Beendigung der Ausbildung bzw. nach dem Berufseinstieg ab: mit einem Anteil von 32 % ist die Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen am stärksten vertreten.

Erhebliche Gefahren für die Humankapitalbasis des Landes resultieren zum einen daraus, dass überproportional häufig gut ausgebildete Menschen abwandern. Beispielsweise verlassen etwa zwei Drittel aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach der Beendigung des Studiums das Bundesland. Zum anderen ist unter den in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Beschäftigten ein sehr großer Anteil gut bzw. hoch qualifizierter Personen.

Darüber hinaus ist auch der Pendlersaldo für Sachsen-Anhalt seit Jahren negativ – er lag im Jahr 2012 bei etwa -80.000 Personen. Von den rund 137.000 Auspendlern aus Sachsen-Anhalt gingen etwa 77.000 Sachsen-Anhalterinnen und Sachsen-Anhalter einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den alten Bundesländern nach.

Im Rahmen der Aktion sollen deshalb Unternehmen zu Fragen der „Guten Arbeit“ als Wettbewerbsfaktor bei der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung beraten und dabei unterstützt werden, in ihrem eigenen Interesse, aber auch im Interesse ihrer Beschäftigten tragfähige Lösungen und Strategien im Wettbewerb um Fachkräfte zu entwickeln und umzusetzen.

Darüber hinaus soll insbesondere Beschäftigten, die keine oder nur wenig Unterstützung durch ihre Arbeitgeber erfahren, geholfen werden, ihre individuellen Beschäftigungs- und Karrierechancen zu verbessern. Hierfür sind ebenfalls Beratungs- und Unterstützungsange-

bote erforderlich. Dies betrifft beispielsweise die eigene Karriereplanung oder das individuelle Weiterbildungsengagement.

Parallel dazu gilt es, die bisherige Weiterbildungslandschaft nicht nur quantitativ, sondern vor allem qualitativ zu verbessern. Hierfür müssen zum einen die Angebote im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an den staatlichen Hochschulen bedarfsgerecht und zielgruppen- bzw. nutzerorientiert weiterentwickelt werden. Zum anderen muss die Transparenz am Weiterbildungsmarkt erhöht und potentielle Zugangshürden müssen abgebaut werden.

Um die Fachkräftesicherung in den Teilregionen und insbesondere im ländlichen Raum zu unterstützen, soll zusätzlich die Professionalisierung und Vernetzung kommunaler und lokaler Initiativen im Themenbereich Fachkräftesicherung durch Unterstützungs- und Beratungsleistungen für lokale Arbeitsmarktakteure vorangetrieben werden.

### Spezifische Förderziele

Zur Umsetzung der landespolitischen Leitlinien soll die Aktion mehrere wichtige arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder, Teilziele und Aktivitäten des Landes miteinander vernetzen und in kohärenter Weise zusammenführen:

- Unterstützung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens,
- Sicherung der Fachkräftebasis durch verbesserte Angebote und Zugangsbedingungen im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung an der Schnittstelle zur regionalen Wirtschaft,
- Anpassung der Beschäftigten und der Unternehmen an den demografischen und strukturellen Wandel durch qualitativ hochwertige Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen,
- Sicherung und weitere Erschließung des Humankapitals durch Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Bindung und Gewinnung von Fachkräften in Unternehmen),
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- Initiierung, Unterstützung und Begleitung von Aktivitäten und Initiativen zur Stärkung der lokalen Verantwortungs- und Willkommenskultur im Bereich Fachkräftesicherung und
- Steigerung der regionalen und lokalen Attraktivität.

Die Maßnahmen werden an alle im Themenbereich Fachkräftesicherung relevanten Akteure adressiert. Dazu gehören insbesondere:

- Fachkräfte bzw. Beschäftigte in Unternehmen des Landes,
- rück- und zugewanderungswillige Fachkräfte und Familien,
- Unternehmen,
- regionale Netzwerke/ Initiativen, Landkreise und Wirtschaftsförderer sowie
- staatliche Hochschulen in Sachsen-Anhalt.

Aufgabe der Aktion ist es, in den genannten Handlungsfeldern sowie unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Handlungserfordernisse und zielgruppenspezifischer Bedarfslagen geeignete Maßnahmen und Aktionen zu entwickeln. Das erfordert, dass die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen (Strukturelle Ebene) und die Prinzipien der Antidiskriminierung (Akteursebene) bei der Entwicklung, Umsetzung und Erfolgskontrolle der Projektkonzeption durchgängig berücksichtigt und bearbeitet werden.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die Aktion folgende spezifischen Ziele:

- Verringerung von Abwanderung und berufsbedingtem Pendeln sowie Unterstützung der Zuwanderung: Mit Blick auf die selektive Wanderungsproblematik sollen differenzierte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Frauen und Männer, ältere und junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und unterschiedliche Qualifikationsgruppen entwickelt und umgesetzt werden.
- Verbesserung der Attraktivität der Beschäftigungsmöglichkeiten und -perspektiven für unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Dazu gehören insbesondere auf die demografischen und qualifikatorischen Strukturen der Beschäftigten in Unternehmen ausgerichteten Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit.
- Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in KMU und bei den Beschäftigten. Insbesondere sollen strukturell benachteiligte Beschäftigtengruppen (z.B. Ältere, gering Qualifizierte, Geringverdiener/innen, Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Alleinerziehende und Berufsrückkehrer/innen) stärker an Weiterbildung und das lebenslange Lernen herangeführt werden.
- Erhaltung der Leistungsfähigkeit bzw. Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Sachsen-Anhalt mit besonderen Risiken (z.B. Ältere, körperlich schwer Arbeitende).
- Erhöhung der Transparenz am Weiterbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt und Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildungsangeboten für Unternehmen und für verschiedene Beschäftigten- bzw. Nutzergruppen.
- Steigerung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, Öffnung der Hochschulen für Berufstätige mit akademischem und nichtakademischem Hintergrund, insbes. Erleichterung des Zugangs für besondere Beschäftigtengruppen (z.B. Menschen mit Erziehungs-/ Betreuungspflichten, Schichtarbeiter/innen, ältere Beschäftigte) zu hochschulischen Bildungs- und Weiterbildungsangeboten.
- Verbesserung des Transfers zwischen Hochschulen und Unternehmen durch Entwicklung und Umsetzung zielgruppengerechter und bedarfsorientierter wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote in Unternehmen sowie durch Erprobung und Etablierung neuer Formen der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen.

s. Anlage 3 (Indikatoren)

### Querschnittsziele

Die Aktion verfolgt laut OP ausgehend von der Investitionspriorität und dem Spezifischem Ziel folgende Querschnittsziele:

a) nachhaltige Entwicklung

1. Die zu fördernden Vorhaben dienen vorrangig einer umweltverträglichen, nachhaltigen Entwicklung gemäß Art. 8 VO (EU) Nr. 1303/2013.

ja  nein

2. Wenn „nein“ (wenn andere Ziele vorrangig verfolgt werden), konterkarieren die Vorhaben eine zukunftsfähige, umweltverträgliche Entwicklung nicht.

Zustimmung

b) Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Art. 7 VO (EU) Nr. 1303/2013

Ja  nein

c) Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gemäß Art. 7 VO (EU) Nr. 1303/2013, insbesondere für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund (mit konkretem Bezug zum OP)

ja  nein

Aus diesen Querschnittszielen ergeben sich die folgenden konkreten Ziele für die Aktion:

zu a) nachhaltige Entwicklung  
entfällt

zu b) Gleichstellung von Frauen und Männern

Es werden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um für Frauen und Männer mehr Chancengleichheit beim Arbeitsmarktzugang herzustellen, um die Beschäftigungsperspektiven gerechter zu gestalten und die geschlechtsbezogene Bildungsgerechtigkeit zu verbessern (näheres dazu: siehe Beschreibung der Maßnahmen).

zu c) Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, insbesondere für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund

Es werden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um die Beschäftigungsperspektiven für am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen und Beschäftigtengruppen (z.B. Menschen mit Migrationshintergrund, gering Qualifizierte, Menschen mit Behinderungen) zu verbessern. Für benachteiligter Bevölkerungsgruppen sollen die Zugangsvoraussetzungen und Nutzungschancen für berufsbegleitende Weiterbildungsangebote verbessert werden (näheres dazu: siehe Beschreibung der Maßnahmen).

### Fördergegenstände / Förderinstrumente

#### Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“

Gegenstand der Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ sind Orientierungs-, Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Fachkräfte, Unternehmen sowie weitere Arbeitsmarktakteure und lokale Verantwortungsträger, um die Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in Unternehmen und in den Teilregionen des Landes effektiv voranzutreiben.

Zu den Fördergegenständen zählen im Einzelnen:

1. Für Beschäftigte/ Fachkräfte/ natürliche Personen:

- hochwertige Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung von Beschäftigten in Sachsen-Anhalt,
- Karriereplanung und Karrierecoaching für Fachkräfte bzw. Beschäftigte,
- Beratung zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsförderung,
- Beratung zu sonstigen Maßnahmen zur Steigerung oder zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (z.B. individuelles Gesundheitsmanagement älterer Beschäftigter),
- Unterstützung von Fachkräften (insbes. Zu- und Rückwanderer aus dem In- und Ausland) bei der Kontakthanbahnung zu Unternehmen und bei der sozialen und betrieblichen Integration,
- Lotsen- und Beratungsangebote für Familienangehörige der Zu- und Rückwanderer.

2. Für Unternehmen:

- Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für Unternehmen,
- Beratung zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsförderung,
- Unterstützungs- und Beratungsangebote bei der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung,
- Beratung zu Maßnahmen, die zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beitragen (z.B. altersgerechte Weiterbildung, Gesundheitsmanagement),
- Sensibilisierung für und Initiierung von Prozessen der Personal- und Organisationsentwicklung,
- Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz und des Bekanntheitsgrades attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten,
- Beschleunigung von Stellenbesetzungsprozessen.

Die Orientierungs-, Unterstützungs- und Beratungsleistungen sollen überwiegend den Charakter einer Erst-, Lotsen und Verweisberatung tragen.

Die Leistungen der Landesinitiative sollen allen Unternehmen unabhängig von Größe und Branche und dem Vorhandensein einer Betriebsstätte in Sachsen-Anhalt zugänglich sein. Kleine und mittlere Unternehmen sowie Kleinstunternehmen sollen vorrangig und aktiv angesprochen werden, große Unternehmen sind jedoch ausdrücklich nicht von der Nutzung der Angebote der Landesinitiative ausgeschlossen.

Die Qualität der Unterstützungsangebote soll kontinuierlich und prozessorientiert durch geeignete Maßnahmen abgesichert und verbessert werden. Dazu gehört u.a.:

- Beratung von Bildungsanbietern zu den Bildungsbedarfen in der Wirtschaft und bei der Angebotsentwicklung,
- Weiterentwicklung und Pflege des Fachkräfteportals PFIFF.

### 3. Für lokale/regionale Akteure:

- Unterstützung, Beratung und Begleitung lokaler Aktivitäten, Initiativen und Förderprojekte des Landes zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung regionaler diversityorientierter Willkommens- und Servicestrukturen,
- Erarbeitung von Informationsangeboten und Präsentationsmöglichkeiten zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Wohn- und Lebensbedingungen, kulturellen Angeboten der Regionen,
- Erhöhung der Präsenz der Regionen im Fachkräfteportal des Landes PFIFF,
- Stärkere Koordination des landesweiten Fachkräfteportals mit lokalen Portalen,
- Koordinierung und Netzwerkbildung lokaler Initiativen.

Zur Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Umsetzung der Aufgaben ist eine prozessbegleitende und reflexive Steuerung der Landesinitiative erforderlich. Dies beinhaltet nicht nur den regelmäßigen Report quantitativ ausgerichteter Zielkennziffern, sondern erfordert eine kontinuierliche Dokumentation und Analyse der konkret ergriffenen Maßnahmen und der jeweils erreichten Ergebnisse.

### Wissenschaftliche Weiterbildung

Die Teilaktion schließt an die bisherige Förderung der Transferzentren an Hochschulen des Landes an. Die Förderung ist als Fortsetzung und vor allem qualitative Weiterentwicklung der bisherigen Arbeit der Transferzentren zu verstehen. Zur Verbesserung der Situation im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung sollen an den Hochschulen Einzelprojekte mit folgenden Zielen und Inhalten gefördert werden:

- a) Steigerung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, zur Öffnung der Hochschulen für Berufstätige und zur Verbesserung der Weiterbildungsinfrastruktur im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung, z. B.:
  - Entwicklung und Implementierung bedarfsorientierter Angebote zur berufsbegleitenden wissenschaftlichen Weiterbildung,
  - Maßnahmen und Verfahren zur Umsetzung des EQR/DQR,
  - Qualitätssicherung in der unternehmensnahen wissenschaftlichen Weiterbildung,
  - Verbesserung der Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten, um verschiedenen Beschäftigtengruppen (z.B. Beschäftigte mit Betreuungspflichten, Menschen mit Migrationshintergrund, Schichtarbeiter/innen, Menschen mit Mobilitätseinschränkungen) mit akademischem und nicht akademischem Hintergrund den Zugang zu und die Nutzung von hochschulischen berufsbegleitenden Bildungsangeboten zu erleichtern,
  - Hochschulübergreifende Vernetzung und Zusammenarbeit bei der Entwicklung gemeinsamer bzw. aufeinander abgestimmter Bildungsangebote (Modu-

larisierung, übergreifende berufsbegleitende Studienangebote, Anerkennungsverfahren).

- b) Verbesserung des Wissenstransfers und der Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschulen insbes. in den Bereichen Fachkräfteentwicklung und Personalentwicklung, z.B.:
- Ausbau von Hochschule-Wirtschaft-Netzwerken zur Kompetenzentwicklung, Organisation und Koordinierung von Lern- und Wissensclustern,
  - Steigerung von Führungskompetenz und Arbeitgeberattraktivität in Unternehmen,
  - Entwicklung, Erprobung und Etablierung neuer Formen der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen (z.B. zur Verbesserung des zwischen- und innerbetrieblichen Wissenstransfers und Wissensmanagements, innovationsfördernde Unternehmensorganisation, altersgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung).

## **5. Verfahren und Kriterien für Vorhabensauswahl (Genehmigung BA: 26.08.2014 im Umlaufverfahren, bestätigt am 03.03.2015)**

### Projektauswahl „Fachkraft im Fokus“

Die Projektauswahl im Rahmen der Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ erfolgt über einen mehrstufigen Ideenwettbewerb unter Einbeziehung der Partner des Fachkräftesicherungspaktes Sachsen-Anhalt. Damit ist sichergestellt, dass die Planungen und Vorbereitungen zum Vorhaben gegenüber den wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Akteuren im Land transparent sind.

Auf der ersten Auswahlstufe werden die drei unter Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitskriterien am besten geeigneten Projektvorschläge durch das Ministerium für Arbeit und Soziales vorausgewählt. Wesentliche Kriterien der Bewertung sind:

- Fachliche Eignung (u.a. Qualifikationen des Projektpersonals, Vorerfahrungen/Referenzen, Gender- und Diversitykompetenz) und Zuverlässigkeit,
- Qualität des Umsetzungskonzeptes (u.a. Organisation und Durchführungsqualität, Methoden/Instrumente, Vernetzungsorientierung und auftragsbezogene Zusammenarbeit mit Unternehmen und weiteren Arbeitsmarktakteuren),
- Schnittstellenmanagement mit anderen relevanten Akteuren im Bereich Fachkräftesicherung (insbes. HWKen, IHKen, BA),
- Maßnahmen zur Erfolgskontrolle, Qualitätssicherung und -verbesserung des Vorhabens,
- Angemessenheit und Wirtschaftlichkeit des Vorhabens.

Die durchgängige Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Ziele sowie die Berücksichtigung der Beschäftigungsbedingungen und Lebenssituationen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (weibliche und männliche Beschäftigte, ältere und jüngere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund, gering und gut Qualifizierte) sind immanenter Bestandteil aller Wertungskriterien.

Auf der zweiten Auswahlstufe erfolgt die Auswahl des Vorhabens aus den drei am besten durch das MS vorgewerteten Projektideen mittels eines fachlichen Votums der Partner im Koordinierungskreis des Fachkräftesicherungspaktes Sachsen-Anhalt. Auswahlkriterien auf dieser 2. Wertungsstufe sind die fachliche Eignung und Qualität der Projektkonzepte.

### Projektauswahl „Wissenschaftliche Weiterbildung“

Die Bekanntmachung und Auswahl von Projekten im Rahmen der Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung erfolgt über Ideenwettbewerbe. Die Ideenwettbewerbe werden rechtzeitig veröffentlicht und ausschließlich an Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt adressiert.

Die eingereichten Projektvorschläge werden durch das Ministerium für Arbeit und Soziales gesichtet und bewertet. Wesentliche Kriterien der Bewertung sind:

- zu erwartende Beiträge zu den spezifischen Zielen,
- fachliche Eignung (u.a. Qualifikationen und Gender- und Diversitykompetenz des Projektpersonals) und Zuverlässigkeit,
- Qualität des Umsetzungskonzeptes (u.a. Organisation und Durchführungsqualität, Methoden/Instrumente, Vernetzungsorientierung und Zusammenarbeit mit Unternehmen und/oder anderen Hochschulen sowie weiteren Akteuren in den Bereichen Arbeitsmarkt und Weiterbildung),
- Maßnahmen zur Erfolgskontrolle, Qualitätssicherung und -verbesserung des Vorhabens,
- Angemessenheit und Wirtschaftlichkeit des Vorhabens.

Die durchgängige Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Ziele sowie die Berücksichtigung der Zugangsvoraussetzungen und Weiterbildungsaktivität unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (weibliche und männliche Beschäftigte, ältere und jüngere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund, gering und gut Qualifizierte) sind immanenter Bestandteil aller Wertungskriterien.

Falls die als förderwürdig eingestuften Projektvorschläge in der Summe das für den jeweiligen Ideenwettbewerb geplante Förderbudget überschreiten, wird bei gleicher Bewertung der Projektvorschläge die regionale Ausgewogenheit der Projekte als zusätzliches Selektionskriterium herangezogen.

Die vorausgewählten Projektskizzen werden im Anschluss zum Antragsverfahren bei der zuständigen Bewilligungsbehörde zugelassen.

## **6. Förderfähige Ausgaben**

### Landesinitiative Fachkraft im Fokus

Förderfähig sind alle mit der Durchführung der Maßnahme in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Ausgaben, hierzu gehören beispielsweise Ausgaben für:

- Personalkosten einschl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung für das Projektpersonal einschl. projektbezogene Reisekosten nach Bundesreisekostengesetz,
- Qualifizierung des Projektpersonals soweit sie im Rahmen der inhaltlichen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Projektes (z.B. zur Erhöhung der Beratungsqualität, Verbesserung der Gender- und Diversitykompetenz) erforderlich wird,
- projektbezogene sächliche und technische Ausstattung, Ausgaben für Räume und Verbrauchsausgaben,
- Maßnahmen zur auf die inhaltliche Arbeit und Umsetzung des Projektes bezogene Öffentlichkeitsarbeit und zum projektbezogenen Marketing,
- Erstellung von Arbeits-, Informations- und Dokumentationsmaterialien,
- Pflege, Betreuung und Weiterentwicklung des Fachkräfteportals PFIFF.

### Wissenschaftliche Weiterbildung

Die Förderung wird als Anteilsfinanzierung in Höhe von bis zu 80 % der förderfähigen Pro-

jektkosten gewährt.

Förderfähig sind die mit der Durchführung der Maßnahme in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Ausgaben für Personalkosten einschl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung für das Projektpersonal. Darüber hinaus förderfähig sind Ausgaben für Honorarpersonal (z.B. für externe Beratung, Honorar-dozent/inn/en).

Für die Maßnahmen kann gemäß Artikel 67 Absatz 1 Buchst. d) und Abs. 5 Buchst. d) der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 in Verbindung mit Artikel 14 Abs. 2 VO (EU) 1304/2013 ein Pauschalsatz von bis zu 15 % der direkten, bestätigten und nachgewiesenen Lohn- und Lohnnebenausgaben des bewilligten Projektpersonals (ohne Verwaltungspersonal) für die Abdeckung aller restlichen Projektausgaben anerkannt werden. In dem Pauschalsatz sind folgende projektbezogenen Kosten enthalten:

- indirekte Projektkosten für sächliche und technische Ausstattung, Ausgaben für Räume und Verbrauchsausgaben (einschl. Kosten für Büromaterial, Druck, Vervielfältigung und sonstiges Verbrauchsmaterial, Post- und Kommunikation, Miet- und Mietnebenausgaben),
- projektbezogene Reisekosten des Projektpersonals nach Bundesreisekostengesetz,
- Qualifizierung des Projektpersonals soweit sie im Rahmen der inhaltlichen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Projektes (z.B. zur Erhöhung der Beratungsqualität, Verbesserung der Gender- und Diversitykompetenz) erforderlich wird,
- Maßnahmen zur auf die inhaltliche Arbeit und Umsetzung des Projektes bezogene Öffentlichkeitsarbeit und zum projektbezogenen Marketing (einschl. Kosten für Messeauftritte und sonstige Werbemaßnahmen),
- Erstellung von Arbeits-, Lehr-, Informations- und Dokumentationsmaterialien.

Sofern eine Pauschale bewilligt wird, müssen keine Nachweise über die unter die Pauschale fallenden Ausgabenpositionen vorgelegt werden und die Mittelauszahlung erfolgt insoweit in Höhe der Pauschale.

Ist für ein Projekt der Einsatz von Pauschalen nicht vorgesehen, sind in den bewilligten Ausgabenpositionen die tatsächlich getätigten Ausgaben zu belegen und anhand von Originalbelegen nachzuweisen.

Im Falle der Anwendung von Pauschalsätzen ist eine ergänzende Abrechnung tatsächlich getätigter Ausgaben in den pauschalierten Ausgabengruppen ausgeschlossen.

## **7. Finanzierungsquellen**

Siehe Anlage 1 (Haushaltsstelle), Anlage 2 (finanzielle Darstellung)

## **8. Indikatoren für Monitoring, Begleitung und Evaluierung**

Siehe Anlage 3 (Indikatoren)

## **9. Relevante Interventionskategorien**

Die für die Aktion zulässigen EU-Codes der Interventionskategorien entsprechend VO (EU) Nr. 215/2014 zur Durchführung der VO (EU) Nr. 1303/2013, Anhang I, Tabellen 1, 2, 3 und 6 sind als Anlagen dem Prüfpfadbogen beigelegt:

Siehe Anlage 4: Tabelle 1 „Interventionsbereich“

Siehe Anlage 5: Tabelle 2 „Finanzierungsform“

Siehe Anlage 6: Tabelle 3 „Art des Gebietes“

Siehe Anlage 7: Tabelle 6 „Sekundäres ESF-Thema“

## **10. Art und Höhe der Förderung**

### Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“

Es liegt eine „nicht rückzahlbare Finanzhilfe“ (Finanzierungsform, s. Interventionskategorien) vor. Es handelt sich hierbei um eine Projektförderung, die in Abhängigkeit von den Projekteinhalten und von den in den Ideenwettbewerben näher beschriebenen Bedingungen im Regelfall in Form einer Fehlbedarfsfinanzierung mit bis zu 90 % der Projektkosten gewährt wird.

Für Maßnahmen und Vorhaben im Rahmen der Landesinitiative, die im besonderen arbeitsmarkt-, wirtschafts- und/oder sozialpolitischen Landesinteresse sind, kann die Fehlbedarfsfinanzierung bis zu 100 % der Kosten betragen.

In besonderem arbeitsmarkt-, wirtschafts- und/oder sozialpolitischen Landesinteresse sind Maßnahmen und Vorhaben, die in herausgehobener und substantieller Weise geeignet sind, die Ziele und Leitlinien des arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzeptes des Landes Sachsen-Anhalt umzusetzen. Dazu gehören Vorhaben und Maßnahmen, die in besonderer Weise darauf zielen:

- den Fachkräftebedarf zu decken und Fachkräftepotentiale zu erhöhen,
- Lebensperspektiven zu eröffnen und die gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeitsmarktintegration zu sichern sowie
- gute Arbeit durch faire und attraktive Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### Wissenschaftliche Weiterbildung

Es liegt eine „nicht rückzahlbare Finanzhilfe“ (Finanzierungsform, s. Interventionskategorien) vor. Es handelt sich hierbei um eine Projektförderung in Form einer Anteilfinanzierung mit 80 % der Projektkosten.

## **11. Publizitätsmaßnahmen/Öffentlichkeitsarbeit**

Die Information und Publizität erfolgt entsprechend Art. 115 sowie Anhang XII der VO (EU) Nr. 1303/2013 und Art. 3ff VO (EU) Nr. 821/2014.

Des Weiteren werden die Gestaltungsrichtlinien für die EU-Strukturfonds Sachsen-Anhalt und der Erlass der EU-Verwaltungsbehörde mit Textbausteinen zum Antrag und Bescheid beachtet.

Produkte der Öffentlichkeitsarbeit sind gleichstellungsorientiert zu gestalten. Das bezieht sich insbesondere auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und die Auswahl von Beispielen und Bildern, die Geschlechterstereotypen entgegenwirken.

## **12. Dauerhaftigkeit von Vorhaben**

Entfällt

## **Teil B – Antrags- und Entscheidungsverfahren**

### 1. Antragsberechtigte

### Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Sonstige öffentlichen Körperschaften gleichgestellte,  
Private,

KMU

Wissenschaftliche Weiterbildung:Sonstige öffentlichen Körperschaften gleichgestellte  
(Staatliche Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt)2. Beratung und Antragsvorprüfung:  
(Einrichtung/Behörde)

MS, Ref. 53 und LVwA, Ref. 302

Beratung:

Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Die Projektauswahl erfolgt im Rahmen eines öffentlich bekannt gemachten Ideenwettbewerbs (Internetseite des MS). Dabei werden alle relevanten Informationen für die Projektauswahl (insbes. Fristen, geforderte Inhalte, Auswahl- und Bewertungskriterien, Beschreibung des Auswahlverfahrens) durch das MS, Ref. 53 zur Verfügung gestellt.

Die Auswahl von eingereichten Projektideen erfolgt in einem 2-stufigen Verfahren (vgl. Teil A Punkt 5 - Vorhabenauswahl):

Stufe 1 – Bewertung und Vorauswahl der eingereichten Projektideen durch das MS

Stufe 2 – Votum der Partner im Koordinierungskreis Fachkräftesicherungspakt Sachsen-Anhalt

Ausgewählte bzw. bestätigte Projektideen werden anschließend zur Antragstellung beim LVwA, Ref. 302 zugelassen.

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Die Auswahl von eingereichten Projektideen erfolgt in einem Selektionsverfahren (vgl. auch Teil A Punkt 5 - Vorhabenauswahl):

Die Projektauswahl erfolgt im Rahmen eines öffentlich bekannt gemachten Ideenwettbewerbs (Internetseite des MS). Dabei werden alle relevanten Informationen für die Projektauswahl (insbes. Fristen, geforderte Inhalte, Auswahl- und Bewertungskriterien, Beschreibung des Auswahlverfahrens) durch MS, Ref. 53 zur Verfügung gestellt.

Die eingereichten Projektideen werden anhand der Projektauswahlkriterien durch MS, Ref. 53 bewertet. Dabei können sachverständige externe Stellen einbezogen werden.

Ausgewählte bzw. bestätigte Projektideen werden anschließend zur Antragstellung beim LVwA, Ref. 302 zugelassen.

- Form der Antragstellung: Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:  
Einheitliches Antragsformular und entscheidungsbe-  
gründende Unterlagen  
Wissenschaftliche Weiterbildung:  
Einheitliches Antragsformular und entscheidungsbe-  
gründende Unterlagen
- Antrag-/Angebotannahmende Stelle: LVwA, Ref. 302
3. Zulässigkeitsprüfung LVwA, Ref. 302
- Arbeitsweise / Kompetenzregelung / Mitwirkung und fachtechnische Unterstützung: Kompetenzregelungen erfolgen gemäß Geschäftsverteilungsplan LVwA sowie Zeichnungsvorhaltskatalog Referat 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.  
Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:  
Prüfung der Vorgaben der Gemeinschaftskriterien und der im Rahmen des Ideenwettbewerbs veröffentlichten Kriterien.  
Prüfung, ob das Projekt durch die Mitglieder des Koordinierungskreises des Fachkräftesicherungspaktes Sachsen-Anhalt mehrheitlich bestätigt wurde.  
Wissenschaftliche Weiterbildung:  
Prüfung der Vorgaben der Gemeinschaftskriterien und der im Rahmen des Ideenwettbewerbs veröffentlichten Kriterien.  
Prüfung, ob das Projekt gemäß den Vorgaben und Bewertungskriterien des Ideenwettbewerbs ausgewählt wurde.
4. materielle Prüfung und Entscheidungsvorbereitung: LVwA, Ref. 302

Arbeitsweise Kompetenzregelung /  
Mitwirkung:

Kompetenzregelungen erfolgen gemäß Geschäftsverteilungsplan LVwA sowie Zeichnungsvorhaltskatalog Referat 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.

Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Prüfung der Einhaltung der Rechtsgrundlagen und der in der Bekanntmachung des Ideenwettbewerbs festgelegten Kriterien. Prüfung der Förderfähigkeit der beantragten Maßnahme auf Grundlage geltender EU-Rechtsnormen und nationaler haushalts- und verwaltungsrechtlicher Regelungen (LHO, Verwaltungsvorschriften, Fördergrundsätze, weitere Erlasse) sowie unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel.

Auf der Grundlage der formellen und materiellen Prüfung des Antrages durch das LVwA, Referat 302 wird ein Prüfvermerk gemäß VV Nr. 3.4 zu § 44 LHO zur Beurteilung der Förderfähigkeit des Projektes erstellt.

Alle Prüf- und Auswahlsschritte werden schriftlich festgehalten.

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Prüfung auf Einhaltung der Rechtsgrundlagen und der in der Bekanntmachung des Ideenwettbewerbs festgelegten Kriterien. Prüfung der Förderfähigkeit der beantragten Maßnahme auf Grundlage geltender EU-Rechtsnormen und nationaler haushalts- und verwaltungsrechtlicher Regelungen (LHO, Verwaltungsvorschriften, Fördergrundsätze, weitere Erlasse) sowie unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel.

Auf der Grundlage der formellen und materiellen Prüfung des Antrages durch das LVwA, Referat 302 wird ein Prüfvermerk analog VV Nr. 3.4 zu § 44 LHO zur Beurteilung der Förderfähigkeit des Projektes erstellt.

Alle Prüf- und Auswahlsschritte werden schriftlich festgehalten.

Stellungnahme/Votum Dritter:

Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Bestätigung des Projektes durch das MS, Ref. 53 unter Einbeziehung der Mitglieder des Koordinierungskreises des Fachkräftesicherungspaktes Sachsen-Anhalt

Wissenschaftliche Weiterbildung:

MS, Ref. 53 ggf. unter Einbeziehung inhaltlich-thematisch betroffener Ressorts und/oder Akteure (insbes. MW, sonstige Expertinnen/ Experten)

5. Entscheidungsverfahren zum Bewilligungsbescheid / Vertrag / Mittelzuweisung:

LVwA, Ref. 302

Bewilligende Stelle:	LVwA, Ref. 302
Art der Bewilligung:	<u>Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:</u> Zuwendungsbescheid <u>Wissenschaftliche Weiterbildung:</u> Vereinbarung mit der Hochschule für projektbezogene Zuweisung gemäß § 34 LHO
Arbeitsweise / Kompetenzregelung / Mitwirkung:	<u>Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:</u> Auf der Grundlage des Prüfvermerkes gemäß VV/VV-Gk Nr. 3.4 zu § 44 LHO wird der Zuwendungsbescheid erstellt. Kompetenzregelungen erfolgen gemäß Geschäftsverteilungsplan LVwA sowie Zeichnungsvorhaltskatalog Referat 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten. <u>Wissenschaftliche Weiterbildung:</u> Auf der Grundlage des Prüfvermerkes wird die projektbezogene Zuweisungsvereinbarung erstellt. Kompetenzregelungen erfolgen gemäß Geschäftsverteilungsplan LVwA sowie Zeichnungsvorhaltskatalog Referat 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.
Information des Begünstigten, des Vertragspartners:	<u>Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:</u> Übersendung des Zuwendungsbescheides und entsprechender Anlagen an den Zuwendungsempfänger. <u>Wissenschaftliche Weiterbildung:</u> Übersendung der Zuweisungsvereinbarung und entsprechender Anlagen an den Empfänger der Zuweisung.
6. <u>Datenerfassung für die Programmabwicklung:</u>	Die für die Datenerfassung zuständige Stelle ist im Finanzplan und in der Nutzerzugriffsverwaltung bei Dataport dokumentiert. LVwA, Ref. 302
Datenbank:	efREporter3 (Direkterfassung)

### Teil C – Zahlungsverkehr, Mittelabruf, Auszahlung / Mittelrückzahlung

1. <u>Prüfung der Voraussetzungen für den Mittelabruf / die Auszahlung / die Rückzahlung:</u>	LVwA, Ref. 302
Ausgabeerklärung des Begünstigten bei Mittelabruf / Erklärung des	<u>Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:</u> Formblatt Mittelanforderung mit begründenden Unterlagen

Begünstigten bei freiwilliger Rückzahlung/ Rückforderung gegen Begünstigten:

gen (quittierte Rechnungsunterlagen entsprechend den im Zuwendungsbescheid festgelegten Bestimmungen).

Erklärung bei freiwilliger Rückzahlung: formlos

Rückforderung: Begünstigter erhält einen Rückforderungsbescheid (Widerruf- oder Rücknahmebescheid)

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Formblatt Mittelanforderung mit begründenden Unterlagen (quittierte Rechnungsunterlagen entsprechend den in der Zuweisungsvereinbarung festgelegten Bestimmungen).

Erklärung bei freiwilliger Rückzahlung: formlos

Rückforderung: Begünstigter erhält eine Änderungsvereinbarung mit geänderter Zuweisung

Arbeitsweise / Kompetenzregelung / Mitwirkung:

Kompetenzregelungen erfolgen gemäß Geschäftsverteilungsplan LVwA. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.

Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Der Zuwendungsempfänger reicht den Zahlungsantrag ein. LVwA, Ref. 302, prüft die Bestandskraft des Bescheides, die Erfüllung der Festlegungen und Nebenbestimmungen des Zuwendungsbescheides durch den Zuwendungsempfänger und die Zuwendungsfähigkeit der Ausgaben. Es wird ein Auszahlungsvermerk über die sachliche und rechnerische Richtigkeit gefertigt.

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Der Zuweisungsempfänger reicht den Zahlungsantrag ein. LVwA, Ref. 302, prüft die Erfüllung der Festlegungen und Nebenbestimmungen der Zuweisungsvereinbarung durch den Zuweisungsempfänger und die Zuschussfähigkeit der Ausgaben. Es wird ein Auszahlungsvermerk über die sachliche und rechnerische Richtigkeit gefertigt.

2. Auszahlungsanordnung und Auszahlung / Rückzahlung und Annahmeanordnung:

LVwA, Ref. 302

Ausgabenbeleg der anordnenden Stelle:

HAMISSA-Auszahlungsanordnung

Arbeitsweise / Kompetenzregelung / Mitwirkung:

Die Auszahlung wird nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ angeordnet und auf elektronischem Weg der Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt zur Auszahlung übergeben.

Kompetenzregelungen erfolgen lt. Geschäftsverteilung LVwA und Zugriffsrechten HAMISSA.

zahlende oder annehmende Stelle: Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt

Zahlungsweise Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:  
 Überweisung an Zuwendungsempfänger  
Wissenschaftliche Weiterbildung:  
 Überweisung an Zuweisungsempfänger

3. Datenerfassung des Zahlungsverkehrs: Die für die Datenerfassung zuständige Stelle ist im Finanzplan und in der Nutzerzugriffsverwaltung bei Data-  
 port dokumentiert.

LVwA, Ref. 302

Datenbank: HAMISSA und efREporter3 (Direkterfassung)

4. Ausgabenbestätigung:

**Ausgabenbestätigende Stelle:** MS, Ref. 53

Arbeitsweise: Investitionsbank (Clearing) erstellt Ausgabenaufstellung einschließlich Liste der zugehörigen Vorhaben und sendet diese an die ausgabenbestätigende Stelle.  
 MS, Ref. 53 leitet die Liste an das LVwA, Ref. 302 weiter. Auf der Grundlage der Regelungen der EU-BB zur Bestätigung von Ausgaben überprüft das LVwA, Ref. 302 die Daten der übersandten Liste (Stichprobe) und bestätigt die Richtigkeit der Ausgaben.  
 Auf dieser Grundlage erteilt MS, Ref. 53 nach einer Plausibilitätsprüfung die Ausgabenbestätigung per Unterschrift.

## Teil D – Vorhabensbegleitung/-kontrolle, -prüfungen, -abschluss

1. Vorhabensbegleitung / Vor-Ort-Überprüfung: LVwA, Ref. 302; MS, Ref. 53

Arbeitsweise/ Kompetenzregelung / Mitwirkung: Kompetenzregelungen erfolgen gemäß Geschäftsverteilungsplan LVwA. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.

Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

LVwA, Ref. 302  
 Bei nachträglichen Änderungen subventionserheblicher Tatsachen werden die Auswirkungen auf das laufende Projekt geprüft. Erforderliche Änderungen werden mittels einer Entscheidungsvorlage erneut zur Entscheidung vorgelegt.

Vor- Ort- Kontrollen erfolgen durch Sachbearbeiter/innen des LVwA, Ref. 302 auf der Grundlage der für das ausgewählte Projekt vorgenommenen Risikoanalyse sowie bei Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten. Ergebnisse werden im Prüfprotokoll dokumentiert und ggf. nachverfolgt.

MS, Ref. 53

Die inhaltliche Projektbegleitung erfolgt mittels Erfolgsbeobachtung durch das MS.

Die Auftraggeber können weitere Dienststellen des Bundes oder des Landes in die Projektbegleitung einbeziehen.

Als Grundlage der Erfolgsbeobachtung dient das im Projektantrag/Zuwendungsbescheid festgelegte Berichterstattungssystem (Sachberichte, Projekt- bzw. Zielindikatoren, Abschlussbericht).

#### Wissenschaftliche Weiterbildung:

LVwA, Ref. 302

Bei nachträglichen Änderungen subventionserheblicher Tatsachen werden die Auswirkungen auf das laufende Projekt geprüft. Erforderliche Änderungen werden mittels einer Entscheidungsvorlage erneut zur Entscheidung vorgelegt.

Vor- Ort- Kontrollen erfolgen durch Sachbearbeiter des LVwA, Ref. 302, auf der Grundlage der für das Programm vorgenommenen Risikoanalyse im Rahmen einer Zufallsauswahl sowie bei Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten. Der Umfang der Stichprobe ist entsprechend des eingeschätzten Risikos vorgegeben. Ergebnisse werden im Prüfprotokoll dokumentiert und ggf. nachverfolgt.

MS, Ref. 53

Die inhaltliche Projektbegleitung erfolgt mittels Erfolgsbeobachtung durch das MS und das LVwA.

Das MS kann weitere Dienststellen des Bundes oder des Landes sowie externe sachverständige Stellen in die Projektbegleitung einbeziehen.

Als Grundlage der Erfolgsbeobachtung dient das im Projektantrag/in der Zuweisungsvereinbarung festgelegte Berichterstattungssystem (Sachberichte, Projekt- bzw. Zielindikatoren, Abschlussbericht).

## 2. Prüfung von Zwischenverwendungsnachweisen (ZVN) bzw. abschließenden Verwendungsnachweisen (VN), sonstige Berichte für den Vorhabensabschluss:

LVwA, Ref. 302

Arbeitsweise / Kompetenzregelung / Mitwirkung:

#### Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Der Zwischen- bzw. der abschließende Verwendungsnachweis ist vom Zuwendungsempfänger jeweils bis

zum vorgeschriebenen Termin vorzulegen. Der ZVN / VN wird durch den Sachbearbeiter des LVwA, Ref. 302 geprüft. Ein Prüfvermerk wird gemäß VV / VV-Gk Nr. 11.2 zu § 44 LHO erstellt.

Einzelheiten regeln die Geschäftsverteilung, ein einheitlicher Prüfkatalog sowie der Zeichnungsvorbehaltskatalog des Referates 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Der Zwischen- bzw. der abschließende Verwendungsnachweis ist vom Zuweisungsempfänger jeweils bis zum vorgeschriebenen Termin vorzulegen. Der ZVN / VN wird durch den Sachbearbeiter des LVwA, Ref. 302 geprüft. Ein Prüfvermerk analog VV Nr. 11.2 zu § 44 LHO erstellt.

Einzelheiten regeln die Geschäftsverteilung, ein einheitlicher Prüfkatalog sowie der Zeichnungsvorbehaltskatalog des Referates 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.

3. Prüfungen externer Prüfstellen:

- Europäischer Rechnungshof
- Bundesrechnungshof
- Landesrechnungshof
- EU-Kommission, OLAF
- EU-Kommission, GD Empl
- EU-Prüfbehörde
- EU-Bescheinigungsbehörde
- EU-Verwaltungsbehörde

Arbeitsweise Kompetenzregelung / Mitwirkung:

Siehe Beschreibung des Verwaltungs- und Kontrollsystems

4. Reaktionen auf Prüfungsfeststellungen:

LVwA, Ref. 302

Arbeitsweise Kompetenzregelung /  
Mitwirkung:

Auswertung der Prüffeststellungen ggf. unter Beteiligung MS, Ref. 53 und Stellungnahme an die prüfende Stelle.

Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Ggf. Erlass eines Änderungsbescheides, Rücknahmebescheides bzw. Widerrufsbescheides.

Im Ergebnis der VN-Prüfung wird ein Schlussbescheid erstellt, der sowohl die Feststellung des Zuwendungsbetrages, die Unwirksamkeit, den Widerruf oder die Rücknahme der Zuwendung enthalten kann. Der Schlussbescheid wird dem Zuwendungsempfänger bekannt gegeben. Der Erstattungsbetrag aus der Rückforderung wird dokumentiert und der Zahlungseingang geprüft.

Kompetenzregelung gem. Geschäftsverteilung sowie der Zeichnungsvorbehaltskatalog des LVwA, Ref. 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.

Entsprechend dem „Leitfaden des Landes Sachsen-Anhalt zur Behandlung von Unregelmäßigkeiten“ werden auftretende Unregelmäßigkeiten erfasst, in der Förderakte dokumentiert und den festgelegten Stellen gemeldet.

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Im Ergebnis der VN-Prüfung wird eine Abschlussmitteilung erstellt, der sowohl die Feststellung des Zuweisungsbetrages, die Unwirksamkeit, den Widerruf oder die Rücknahme der Zuweisung enthalten kann. Die Abschlussmitteilung wird dem Zuweisungsempfänger bekannt gegeben. Der Erstattungsbetrag aus der Rückforderung wird dokumentiert und der Zahlungseingang geprüft.

Kompetenzregelung gem. Geschäftsverteilung sowie der Zeichnungsvorbehaltskatalog des LVwA, Ref. 302. Das Vier-Augen-Prinzip wird eingehalten.

Entsprechend dem „Leitfaden des Landes Sachsen-Anhalt zur Behandlung von Unregelmäßigkeiten“ werden auftretende Unregelmäßigkeiten erfasst, in der Förderakte dokumentiert und den festgelegten Stellen gemeldet.

5. Datenerfassung für die Programmabrechnung:

Die für die Datenerfassung zuständige Stelle ist im Finanzplan und in der Nutzerzugriffsverwaltung bei Data-Port dokumentiert.

LVwA, Ref. 302

Datenbank:

efREporter3 (Direkterfassung)

**Teil E – Vorhabensbezogene Dokumentation**AufbewahrungspflichtLandesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

LVwA, Ref. 302, Zuwendungsempfänger

Wissenschaftliche Weiterbildung:

LVwA, Ref. 302, Zuweisungsempfänger

Ort und Art der Aufbewahrung der Förderakte:

Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“:

Akten zum Verwaltungsvorgang (Förderakten) im LVwA, Referat 302.

Projektbezogene Dokumente (Rechnungen, Zahlungsbelege, Teilnahmenachweise, Leistungsnachweise u. ä.) beim Zuwendungsempfänger

Wissenschaftliche Weiterbildung:

Akten zum Verwaltungsvorgang (Förderakten) im LVwA, Referat 302.

Projektbezogene Dokumente (Rechnungen, Zahlungsbelege, Teilnahmenachweise, Leistungsnachweise u. ä.) beim Empfänger der Zuweisung.