



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Mecklenburg-Vorpommern
Ministerium für Wirtschaft,
Infrastruktur, Tourismus
und Arbeit

Ideenaufwurf zur Förderung der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung in der Transformation der Arbeitswelt

Themenschwerpunkt „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“

1. Gegenstand des Ideenaufwurfs

Im Rahmen der Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung in der Transformation der Arbeitswelt (Transformationsrichtlinie) wird es mehrere thematische Schwerpunkte geben. Der vorliegende Ideenaufwurf behandelt das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“.

Gegenstand des Ideenaufwurfs ist die Einreichung von Interessenbekundungen zur Förderung von einzelbetrieblichen Verbundprojekten mit einer Dauer zwischen 6 und 24 Monaten, mit denen in einem Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung im Antrag stellenden Unternehmen geleistet wird.

Die Vorhaben müssen im Zusammenhang mit dem derzeitigen Wandel der Arbeitswelt (Transformation) stehen.

Ein Verbund besteht aus einem Betrieb, in dem das Vorhaben stattfindet, und einem oder mehreren Partnern außerhalb des Betriebs, die anerkannte Expertinnen bzw. Experten für das Projekt im jeweiligen Themenschwerpunkt sind. Der Betrieb ist Zuwendungsempfänger und entscheidet selbst, mit welchen Expertinnen und Experten er das Projekt umsetzen möchte. Das Projekt muss im Betrieb des Antragstellers Anwendung finden.

Interessenbekundungen sind bis zum **06. April 2026** bei der **GSA – Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH** – schriftlich und formgebunden einzureichen.

Die GSA stellt auf ihrer Homepage ein entsprechendes Formular für die Einreichung einer Projektskizze zur Verfügung:

<https://www.gsa-schwerin.de/transformationsrichtlinie>

2. Themenschwerpunkt „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“

Chancengleichheit und Gleichstellung sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Eine chancengerechte Arbeitskultur fördert Motivation, Identifikation und Innovationskraft der Beschäftigten. Sie trägt dazu bei, dass Betriebe ihr Fachkräftepotenzial besser nutzen, neue Zielgruppen ansprechen und langfristig qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten können.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Mecklenburg-Vorpommern
Ministerium für Wirtschaft,
Infrastruktur, Tourismus
und Arbeit

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) stehen im demografischen Wandel vor der Herausforderung, auf vielfältige Lebenssituationen und Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu reagieren. Flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, Inklusion sowie eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur werden zunehmend zu entscheidenden Standort- und Wettbewerbsfaktoren.

Trotz positiver Entwicklungen bestehen weiterhin deutliche Unterschiede bei den Chancen am Arbeitsmarkt. Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt rund 16 % weniger pro Stunde als Männer; selbst bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit bleibt ein Verdienstunterschied von etwa 6 % bestehen. Mehr als 40 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten aufgrund von persönlichen oder familiären Aufgaben nicht in Vollzeit. Dieses Motiv ist hingegen nur für jeden zehnten Mann ausschlaggebend.

Auch Alleinerziehende, die etwa ein Fünftel aller Familien mit Kindern ausmachen, stehen vor besonderen Herausforderungen: Sie sind überdurchschnittlich oft erwerbstätig und haben ein doppelt so hohes Armutsrisiko wie der Durchschnitt der Bevölkerung. Dabei arbeiten alleinerziehende Mütter häufiger in Vollzeit als Mütter mit Partner.

Die Erwerbsquote der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter liegt deutschlandweit rund zwanzig Prozentpunkte unter der Quote der nichtbehinderten Menschen. Ihre Arbeitslosenquote liegt deutlich über der von Menschen ohne Behinderung. Damit bleiben die Potenziale von Menschen mit Handicap für den Arbeitsmarkt vielerorts ungenutzt. Zugleich zeigt sich, dass sich die Faktoren **Behinderung und Alter häufig überlagern** und sich dadurch die Chancen am Arbeitsmarkt weiter verringern.

Auch Menschen mit Migrationshintergrund, Migrantinnen und Migranten sind am Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Gruppen. Betriebe können sich hier Beschäftigungspotenziale mit einer international ausgerichteten Willkommens- und Bleibekultur erschließen und sich so im Wettbewerb um Fachkräfte einen strategischen Vorteil verschaffen.

Chancengleichheit ist ein entscheidender Faktor für die Fachkräftesicherung, Fachkräftegewinnung und für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.

Mit der Teilnahme an diesem Ideenaufbau bekunden Betriebe ihr Interesse, Strukturen und Prozesse zu schaffen, die Chancengleichheit und Teilhabe aller Beschäftigtengruppen fördern, und sichern sich zugleich die Chance auf eine Förderung bei der Umsetzung.

Gefördert werden die Personalausgaben für ausgewählte Beschäftigte in einem Betrieb, die sich während der Projektlaufzeit gezielt mit der Konzeption, Erprobung und Einführung von Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit befassen, sowie Aktivitäten, die der Nutzung und Entwicklung von Kompetenzen der Belegschaft im Umgang mit Vielfalt und Gleichstellung dienen. Dies kann beispielsweise eine Diversitymanagerin oder ein Beauftragter für Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit im Betrieb sein. Ergänzend werden Sachausgaben pauschaliert gefördert.



Denkbare Projektinhalte sind insbesondere:

- Entwicklung und Umsetzung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle (z. B. Teilzeit, Homeoffice, Jobsharing), um das Beschäftigungspotenzial benachteiligter und/oder beeinträchtigter Arbeitsmarktgruppen im Betrieb zu nutzen.
- Maßnahmen zur Förderung von Alleinerziehenden bei der (Wieder-)Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Betrieb.
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften und Beschäftigten zu Themen wie Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung.
- Entwicklung und Einführung von Experimentierräumen für die Stärkung des Zusammenhalts von Beschäftigten mit und ohne besondere Herausforderungen (z. B. im Hinblick auf Sprachbarrieren, psychische oder physische Erkrankungen, oder private Pflegeverpflichtungen gegenüber Angehörigen/Kindern).
- Entwicklung von Strategien zur Gewinnung neuer, am Arbeitsmarkt unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen, für den Betrieb unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebens- und Erwerbsverläufe.
- Maßnahmen für eine vielfältige, inklusive und international ausgerichtete Arbeitskultur, in der auch Gesundheitsbelastungen und Sorgeverpflichtungen berücksichtigt werden, um eine überregional wirksame Arbeitgeberattraktivität zu bewirken.
- Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, z. B. durch gezielte Coaching-, Mentoring- oder Qualifizierungsangebote sowie Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten für geschlechtergerechte Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten.
- Begleitende Maßnahmen bei der Einführung von neuartigen Assistenzsystemen für Beschäftigte mit Einschränkungen, die die Akzeptanz der Betroffenen erhöht und den Zusammenhalt der Beschäftigten im Betrieb dadurch stärkt.

Förderfähige Projekte können auch andere Inhalte sein, die zur Chancengleichheit von Beschäftigten im Betrieb beitragen und entweder der Fachkräftesicherung im Betrieb oder der Fachkräftegewinnung dienen und im Kontext der derzeitigen Transformation der Arbeitswelt stehen.

Wichtig: Der Beitrag zur Fachkräftesicherung und/oder Fachkräftegewinnung in dem Betrieb, in dem das Projekt umgesetzt wird, muss aus der Projektskizze klar hervorgehen. Die geplanten Projektinhalte sind möglichst diskriminierungsfrei, chancengerecht und gleichstellungsgerecht zu gestalten. Es soll dargelegt werden, wie die im Vorhaben entwickelten Strukturen und Instrumente zur Förderung von Chancengleichheit und fairen Arbeitsbedingungen nach dem Projektende dauerhaft im Betrieb verankert werden sollen.

3. Ablauf der Projekte und Breitenwirkung

Aus den im Ergebnis der Ideenwettbewerbe geförderten Projekten heraus soll ein Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den teilnehmenden Betrieben und darüber hinaus stattfinden. Dieser Austausch wird vom Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 „mv-works“ organisiert.



„mv-works“ begleitet fachlich und methodisch alle Projekte der Transformationsrichtlinie, die im Ergebnis der Ideenwettbewerbe gefördert werden, und sorgt für die Wahrnehmbarkeit der Themen und Vorhabenergebnisse.

„mv-works“ kümmert sich um die Vernetzung der Verbundpartner, sorgt für Sichtbarkeit der Vorhaben und trägt beispielsweise auch durch Veranstaltungen dazu bei, dass der Transfer der Ergebnisse in die Breite der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern möglich wird. Daher wird eine Zusammenarbeit geförderter Vorhaben mit „mv-works“ vorausgesetzt.

4. Zugangsvoraussetzungen

Zur Einreichung von Projektideen sind natürliche Personen, die Inhaber eines Unternehmens sind, Personengesellschaften und juristische Personen des Privatrechts berechtigt, die ihren Sitz in Mecklenburg-Vorpommern haben.

Voraussetzung ist, dass das Projekt in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt wird. Darüber hinaus müssen die Projekte der Fachkräftesicherung und/oder Fachkräftegewinnung des Antragstellers dienen und von mindestens einem fachlich versierten und über in dem für das beantragte Projekt einschlägige Erfahrungen verfügenden Partner (externe Expertin bzw. externer Experte) beraten und begleitet werden.

5. Förderung

Die Zuwendung wird als Projektförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF +) im Wege einer Anteilfinanzierung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses in Höhe von bis zu 50 % der zuwendungsfähigen Ausgaben gewährt.

Die zuwendungsfähigen Ausgaben müssen mindestens 50.000 Euro betragen. In der Regel sollen Projekte mit einem Zuschuss von bis zu 50.000 Euro gefördert werden.

Zuwendungsfähig sind die pauschalierten Ausgaben für das im Vorhaben mitarbeitende angestellte Personal auf Basis einer Personalkostenpauschale nach ESF +. Die Höhe der Personalkostenpauschale ist durch den Erlass zur Anwendung einer ESF-Personalkostenpauschale (ESF-PKP) in Mecklenburg-Vorpommern geregelt. Eine Voraussetzung für die Bemessung der Personalkostenpauschale ist die Zuordnung der Beschäftigten, die im Projekt tätig werden sollen, zu einer Tätigkeitsklasse.

Der Erlass ESF-PKP vom 06.08.2024 ist auf der Internetplattform der Bewilligungsbehörde der GSA - Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH, veröffentlicht:

<https://www.gsa-schwerin.de/transformationsrichtlinie>

Zuwendungsfähig sind außerdem die pauschalierten Sachausgaben in Höhe von 30 Prozent der Personalkostenpauschale auf Basis eines Pauschalsatzes (Restkostenpauschale). Damit werden sämtliche weiteren projektbezogenen Kosten



Kofinanziert von der
Europäischen Union

abgegolten, also zum Beispiel für Verbundprojektpartner oder weitere externe Expertinnen und Experten, für die Teilnahme an Veranstaltungen oder für Reisen.

Der Förderzeitraum beträgt zwischen 6 und 24 Monaten. Das Vorhaben muss bis zum 30. Juni 2028 abgeschlossen sein.

Die Zuwendung wird als „De-minimis“-Beihilfe im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 2023/2831 gewährt. Nach dieser Regelung dürfen Zuschüsse/Zuwendungen aus „De-minimis“-Programmen nur bis zu einer Höhe von 300.000 Euro einem einzigen Unternehmen von einem Mitgliedsstaat innerhalb der vorangegangenen zwei Steuerjahre ab dem Zeitpunkt der ersten „De-minimis“-Beihilfe gewährt werden.

Nicht förderfähig sind Vorhaben,

- die keinen konkreten Bezug zum Themenschwerpunkt haben,
- von denen kein Beitrag zur Fachkräftesicherung oder zur Fachkräftegewinnung zu erwarten ist,
- sofern ein anderes aus dieser Richtlinie bewilligtes Vorhaben im Betrieb noch läuft (keine zeitgleiche Förderung von mehreren Vorhaben im Betrieb, über Ausnahmen entscheidet die Jury),
- falls der Betrieb, in dem das Vorhaben umgesetzt werden soll, sich zugleich nach 4. Satz 2 als externer Experte in einer Interessenbekundung im gleichen Themenschwerpunkt betätigt,
- an denen Mitglieder der Fachjury nach Nr. 6 dieses Ideenaufrufs beteiligt sind, zum Beispiel als Sachverständige oder als Mitglieder eines Beirates.

6. Verfahren

Für die Teilnahme an diesem Interessenbekundungsverfahren reicht das Einreichen einer formgebundenen Projektskizze, aus der Angaben zum Inhalt des Vorhabens, zum Vorgehen im Projekt, zu beteiligten Verbundpartnern sowie zur Finanzierung hervorgehen müssen.

Die Interessenbekundung muss bis zum **06. April 2026** bei der zuständigen Bewilligungsbehörde, der **GSA – Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH**, vorliegen.

Es wird empfohlen, im Vorfeld der Einreichung der Interessenbekundung das Beratungsangebot der GSA zu nutzen.

Folgende Unterlagen sind der Interessenbekundung beizufügen:

- rechtsverbindlich unterzeichnete Projektskizze,
- Arbeits- und Zeitplan, mit den jeweiligen Aktivitäten
- Kalkulation der Personalausgaben,
- Angaben zu den geplanten Projektmitarbeitenden,
- Vorschlag für einen Verbundpartner.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Mecklenburg-Vorpommern
Ministerium für Wirtschaft,
Infrastruktur, Tourismus
und Arbeit

Unvollständig eingereichte Projektideen können nicht berücksichtigt werden.

Die Auswahl der Projekte erfolgt in einem **zweistufigen Verfahren**:

1. Interessenbekundungsverfahren: Nach Einreichung und Sichtung der eingegangenen Interessenbekundungen durch die GSA erfolgt eine Auswahl geeigneter Projekte durch eine Fachjury. In einem Unternehmen kann je Themenschwerpunkt ein Projekt gefördert werden (über Ausnahmen entscheidet die Fachjury). Bei mehreren eingereichten Projektskizzen eines Unternehmens in einem Themenschwerpunkt bewertet die Fachjury ausschließlich die von ihm zuletzt eingereichte Projektskizze (Eingangsdatum und -uhrzeit sind entscheidend).

Den Vorsitz der Fachjury führt eine Vertreterin oder ein Vertreter des **Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern**. Die Fachjury kann zur Erörterung einzelner Tagesordnungspunkte externe Sachverständige hinzuziehen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Interessenbekundungsverfahren, deren Projektvorhaben ausgewählt wurden, werden in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Mittel aus dem ESF+ zur Antragstellung aufgefordert und erhalten bei Bedarf eine Antragsberatung durch die GSA. Auflagen sind möglich.

2. Antragsverfahren: Die Förderanträge sind dann rechtsverbindlich unterzeichnet innerhalb von zwei Monaten nach Bekanntgabe der Auswahlentscheidung der Jury bei der GSA einzureichen. Die Erteilung des Bescheides erfolgt anschließend durch die GSA.

Postanschrift:

GSA – Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH
Postfach 11 11 17, 19011 Schwerin
Schulstraße 1–3, 19055 Schwerin

7. Sonstige Informationen

Bei gegebenenfalls auftretenden Nachfragen wenden Sie sich bitte an die GSA.

E-Mail: info@gsa-schwerin.de

Telefon: 0385-55775-510

Ihre Ansprechpersonen bei der GSA sind:

- Frau Jacqueline Rach
- Herr Dr. Peter Strauer