



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 „Wissenstransfer – Generationswechsel und Wissenserhalt“***

---

#### **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 „Wissenstransfer - Generationswechsel und Wissenserhalt“.

Gegenstand des Ideenaufwurfs ist die Einreichung von Interessenbekundungen zur Förderung von einzelbetrieblichen Verbundprojekten mit einer Dauer zwischen 6 und 24 Monaten, die im antragstellenden Unternehmen einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und -gewinnung leisten. Die Vorhaben müssen mit einem Fokus auf Wissenstransfer - Generationswechsel und Wissenserhalt 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/transaktionsrichtlinie>

---

#### **2. Themenschwerpunkt „Wissenstransfer – Generationswechsel und Wissenserhalt“**

Der Erhalt und die Weitergabe von Wissen gehören zu den zentralen Erfolgsfaktoren der Fachkräftesicherung und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. In Zeiten des demografischen Wandels, in denen viele erfahrene Beschäftigte altersbedingt ausscheiden, stehen Betriebe noch stärker als bisher vor der Herausforderung, wertvolles Erfahrungswissen zu sichern und an nachfolgende Generationen weiterzugeben. Ein strukturierter Wissenstransfer stärkt die Innovationskraft, sichert Qualität und trägt zur langfristigen Stabilität und Entwicklung der Betriebe bei.



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**



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

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sind häufig stark vom Erfahrungswissen einzelner Fachkräfte abhängig. Geht dieses Wissen durch Ruhestand, Fluktuation oder Krankheitsausfälle verloren, entstehen erhebliche Lücken in Prozessen, Kundenbeziehungen und Entscheidungswegen. Zugleich fällt es vielen Betrieben schwer, geeignete Nachfolgerinnen und Nachfolger zu finden oder Wissen systematisch zu dokumentieren und zugänglich zu machen.

Eine vorausschauende Gestaltung des Generationswechsels, verbunden mit gezielten Maßnahmen zur Wissenssicherung und zum Wissenstransfer, ist daher ein entscheidender Beitrag zur Fachkräftesicherung. Der systematische Austausch zwischen erfahrenen und jüngeren Beschäftigten schafft Kontinuität, erleichtert Einarbeitungsprozesse und fördert eine lernorientierte Unternehmenskultur.

Die Herausforderung gilt aber nicht nur für die Beschäftigten, sondern oftmals für die Unternehmensleitung selbst: Laut KfW-Mittelstandsatlas 2024 sind die Inhaber mittelständischer Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern im Durchschnitt 53 Jahre alt. 18 Prozent der Inhaber bzw. Inhaberinnen von kleinen und mittleren Unternehmen planen in Mecklenburg-Vorpommern den kommenden fünf Jahren ihren Rückzug aus dem aktiven Berufsleben. In vielen Fällen fehlt jedoch eine klare Nachfolgestrategie oder ein strukturiertes Wissensmanagement, um Erfahrungswissen zu sichern und einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten.

Gleichzeitig gewinnen neue Technologien, digitale Plattformen und lernorientierte Arbeitsformen an Bedeutung, um Wissen im Unternehmen zu speichern, zu teilen und weiterzuentwickeln. Dies eröffnet Chancen, den Wissenserhalt nicht nur organisatorisch, sondern auch technologisch zu stärken – beispielsweise durch digitale Wissensdatenbanken, Mentoring-Programme oder Lernnetzwerke.

Mit der Teilnahme an diesem Ideenaufbau bekunden Betriebe ihr Interesse, nachhaltige Strukturen für einen Wissen- und Erfahrungstransfer zwischen den Beschäftigten und/oder zur Sicherung der Unternehmensnachfolge zu schaffen und sichern sich zugleich die Chance auf eine Förderung bei der Umsetzung.

Gefördert werden können die Personalausgaben für Beschäftigte in einem Betrieb, die sich während der Projektlaufzeit gezielt mit der Konzeption, Erprobung und Einführung von Maßnahmen zur Sicherung und Weitergabe von Wissen befassen, sowie Aktivitäten, die die Zusammenarbeit zwischen den Generationen und den Erhalt von Fachkompetenzen fördern. Dies kann beispielsweise eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter zum Erhalt und für den innerbetrieblichen Zugang zum im Betrieb vorhandenen Wissen sein. Ergänzend werden Sachausgaben pauschaliert gefördert.

#### **Denkbare Projekthinhalte sind insbesondere:**

- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur systematischen Wissensweitergabe zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten im Betrieb, um die Attraktivität für Fachkräfte zu erhöhen. Dies kann auch die Anwendung Künstlicher Intelligenz beinhalten.
- Aufbau von Mentoring- oder Tandemprogrammen zur Einarbeitung und Förderung von Nachwuchskräften.



- Maßnahmen zum Wissens- und Erfahrungstransfer bei einer Unternehmensnachfolge im Betrieb, das insbesondere auch das Potenzial von im Betrieb unterrepräsentierter Beschäftigtengruppe der obersten Führungsebene adressiert.
- Einführung oder Weiterentwicklung von digitalen Wissensplattformen oder Datenbanken, um das Know-How von Beschäftigten im Betrieb zu erfassen, zu sichern und den Transfer zugänglich zu machen.
- Schulungen und Workshops zur Förderung einer offenen Wissenskultur und generationsübergreifenden Zusammenarbeit.
- Konzepte zum Wissenstransfer in einem bi- oder multilingualen Umfeld im Betrieb oder in einfacher Sprache für Beschäftigte im Betrieb.
- Maßnahmen zur Förderung von geschlechter- und herkunftssensiblen Lernkulturen, z. B. durch regelmäßige Austauschformate, interne Lernzirkel oder kollegiale Beratung.
- Strategien zur Sicherung von Erfahrungswissen bei altersbedingten Personalabgängen.

Förderfähige Projekte können auch andere Inhalte im Kontext der derzeitigen Transformation mit Relevanz für Wissenstransfer, Generationswechsel und Wissenserhalt sein, die zur Fachkräftesicherung und/oder zur Fachkräftegewinnung im Betrieb beitragen.

**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, gleichstellungsgerecht und generationenübergreifend zu gestalten. Es soll dargelegt werden, wie die im Vorhaben entwickelten Strukturen und Instrumente zur Weitergabe von Erfahrungswissen, zur Förderung des Wissenstransfers und zur Unterstützung des Generationenwechsels 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 Prozent 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 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 jeweiligen Aktivitäten,
- Kalkulation der Personalausgaben
- Angaben zu den geplanten Projektmitarbeitenden,
- Vorschlag für mindestens einen Verbundpartner.

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).



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



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

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](mailto:info@gsa-schwerin.de)

**Telefon:** 0385-55775-510

Ihre Ansprechpersonen bei der GSA sind:

- Frau Jacqueline Rach
- Herr Dr. Peter Strauer