

HINWEISBLATT

Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen

(Stand 03/2026)

gemäß ESF Plus-Richtlinie zur Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen

I. Fördergegenstand und Förderkonditionen

Fördergegenstand

Gefördert werden Strukturentwicklungsmaßnahmen, die Unternehmen und Beschäftigte sowie die regionalen Akteur:innen durch Beratung, Vernetzung, Know-How-Transfer, Schaffung konzeptioneller Grundlagen und durch sonstige Dienstleistungen unterstützen. Die Projekte sind auf die Stärkung der Schwerpunkte der wirtschaftlichen Entwicklung durch die *Schaffung oder Sicherung von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt* ausgerichtet. Unterstützt wird die Erbringung unternehmensübergreifender, strukturentwickelnder Dienstleistungen, um dadurch Struktureffekte zu erzielen.

Intentionen der Förderung sind insbesondere:

- einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten
- die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an den demographischen Wandel zu stärken
- die Verbesserung der erwerbsbezogenen Mobilität insbesondere in den ländlichen Räumen und die Ermöglichung des mobilen digitalen Arbeitens
- die Stärkung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen an die Digitalisierung und die Dekarbonisierung oder
- zur Erschließung von Entwicklungspotentialen in der Wirtschaft, z. B. in der Green Economy, beizutragen.

Ausschließlich auf die Unterstützung eines einzelnen Unternehmens gerichtete Vorhaben sind **nicht** förderfähig!

Unternehmensübergreifende Vorhaben hingegen sind förderfähig!

Der/die Projektträger:in muss in organisatorischer und fachlicher Hinsicht zur Durchführung des Projektes geeignet sein. Dies setzt voraus, dass das Projektpersonal über die entsprechenden Qualifikationen bzw. Berufserfahrungen im arbeitsmarktbezogenen, strukturorientierten und wirtschaftspolitischen Bereich verfügt und umfassende Kenntnisse über die Strukturen sowie Akteur:innen in der Wirkungsregion und über die sozioökonomische Situation vorhanden sind. Darüber hinaus müssen Projektträger:innen und Personal über Kompetenzen zur Unterstützung der Querschnittsziele verfügen.

Förderkonditionen

Die Projektdauer beträgt 12 Monate. Nach einer erfolgreichen ersten Förderung ist es möglich, einen Antrag auf Zuwendung für weitere 12 Monate zu stellen. Grundlage hierfür bildet eine neue Projektbeschreibung, aus der die neuen, weitreichenden sowie nachhaltigen Projektziele hervorgehen.

Die Zuwendung, die für maximal zwei Vollzeitäquivalente beantragt werden kann, beträgt grundsätzlich 55 Prozent der Personalkostenpauschale, die sich aus dem jeweils gültigen Erlass zur ESF-Personalkostenpauschale in Mecklenburg-Vorpommern (Erlass ESF-PKP) ergibt. Der Erlass ESF-PKP ist auf der Internetseite der Bewilligungsbehörde veröffentlicht.

Bei der Personalkostenpauschale wird nach tariflich analogen bzw. nichttariflichen Monats- und Stundenpauschalen unterschieden. Eine Einheit ist eine monatliche Vollzeittätigkeit einer beschäftigten Person (40 Stunden pro Woche), die in einem ESF Plusgeförderten Projekt tätig wird (Personalkostenmonatspauschale). Für Beschäftigte, die beim/bei der Zuwendungsempfänger:in auch außerhalb des mit ESF Plus-Mitteln geförderten Projektes tätig sind, ist eine Standardeinheit die tatsächlich geleistete und vergütete Arbeitsstunde im Projekt.

Für Regionen mit besonderen arbeitsmarktlichen Herausforderungen sowie für ländliche Gestaltungsräume kann ein höherer Zuwendungssatz von bis zu 65 Prozent gewährt werden.

Die Gesamtfinanzierung muss bei Einreichung der Projektidee gesichert sein. Drittmittel sind durch Erklärungen der Drittmittelgeber nachzuweisen. Gefördert werden maximal 55 bzw. 65 Prozent der Projektkosten.

Projektträger müssen juristische Personen des privaten oder öffentlichen Rechts sein. Eine Weiterleitung von Zuwendungen an Dritte ist nicht vorgesehen.

II. Inhaltliche Hinweise

Neben den spezifischen Projektzielen wird in allen geförderten ESF Plus-Vorhaben ein *angemessener und möglichst konkreter Beitrag* zur Erreichung weiterer übergreifender Ziele, der sogenannten Querschnittsziele erwartet.

Diese sind:

- Gleichstellung der Geschlechter
- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
- Nachhaltigkeit im Sinne des Klimaschutzes

Es ist grundsätzlich zu prüfen, inwieweit die Querschnittsziele im Rahmen

- der Projektkonzeption (Ausgangssituation, Zielstellung und Umsetzungsschritte)
- der eigenen Institution (interne Praktiken, eigenes Selbstverständnis, spezifische Kompetenzen des Personals, interne und externe Kommunikation) sowie
- Kooperationsbeziehungen

berücksichtigt, beziehungsweise *aktiv gestärkt* werden (können). Diese Überlegungen sind im Rahmen der Projektbeschreibung überzeugend darzustellen.

Nähere Anforderungen an die Querschnittsziele des ESF Plus-Programms sind Teil IV dieses Merkblattes zu entnehmen.

III. Formale Hinweise

Projekteinreichung und Antragsverfahren

Die Projektidee soll *spätestens acht Wochen vor der Regionalbeiratssitzung vollständig* und entscheidungsreif bei der Geschäftsstelle vorliegen.

Die Projektunterlagen umfassen:

- rechtsverbindlich unterzeichnete Projektbeschreibung mit Anlagen
- ggf. Drittmittelnachweise
- fachliche Stellungnahmen sowie ggf. Kooperationserklärungen.

Es wird empfohlen, im Vorfeld der Projekteinreichung das Beratungsangebot der zuständigen Geschäftsstelle zu nutzen.

Frühestmöglicher Projektbeginn ist *acht Wochen nach der Votierung* (zum Monatsersten).



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Für das Einholen des Votums des zuständigen Regionalbeirates sind Projektbeschreibungen mit qualitativen und fachlichen Stellungnahmen vorzulegen. Fachliche Stellungnahmen sind von einer fachkundigen (objektiven) Stelle mit Blick auf die Tragfähigkeit, Realisierbarkeit und Nachhaltigkeit der eingereichten Projektidee zu erstellen. Das Ziel von fachlichen Stellungnahmen sollte sein, dass realistische Aussagen zur Umsetzbarkeit, den Erfolgchancen und der Nachhaltigkeit einer Strukturentwicklungsmaßnahme gegeben werden.

Ihre **vollständige** Projektidee wird durch die Geschäftsstelle dem Regionalbeirat zur Votierung vorgelegt. Unvollständig eingereichte Projektideen können nicht berücksichtigt werden. Ein positives Votum des Regionalbeirates ist zwingende Fördervoraussetzung. Nach Vorliegen des positiven Votums werden Sie zur Einreichung eines formellen Förderantrages aufgefordert. Der Förderantrag ist rechtsverbindlich unterzeichnet beim Landesamt für Gesundheit und Soziales einzureichen.

Postanschrift:

Landesamt für Gesundheit und Soziales, Blücherstraße 1, 18055 Rostock

E-Mail:

poststelle.zentral@lagus.mv-regierung.de

Termine und Ansprechpartner:innen

Die Sitzungstermine des zuständigen Regionalbeirates sowie die beratenden Geschäftsstellenleiter:innen finden Sie unter: [Regionale Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklung](#).

Projektbegleitung

Die inhaltliche und zuwendungsrechtliche Projektbegleitung erfolgt durch:

- das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern und die dort angesiedelten Geschäftsstellen der Regionalbeiräte sowie
- das Landesamt für Gesundheit und Soziales.

Dem/der Projektträger:in obliegen hierbei u. a. folgende Aufgaben:

- Beantwortung von Informationsanfragen der Geschäftsstelle/ des Ministeriums
- Erstellung eines halbjährlichen sowie jährlichen schriftlichen Sachberichtes und einer Bestätigung in elektronischer Form über den Umfang der bisher geleisteten Einheiten der Personalkostenpauschale.

Die Anforderungen der zuwendungsrechtlichen Projektbegleitung und Pflichten sind im Zuwendungsbescheid festgelegt.

Publizitätspflichten

Empfänger:innen von Zuwendungen des Europäischen Sozialfonds Plus in der Förderperiode 2021-2027 sind gemäß Artikel 47 der Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 verpflichtet, das Emblem der Union gemäß Anhang IX der Verordnung für ihre Kommunikationsmaßnahmen zu verwenden, um die Öffentlichkeit über die Finanzierung bzw. Kofinanzierung ihres Vorhabens zu informieren. Maßgeblich sind die Bestimmungen im Zuwendungsbescheid.

Das entsprechende Merkblatt finden Sie hier: [Informationen zur ESF Plus-Öffentlichkeitsarbeit](#).

IV. Querschnittsziele

1. Gleichstellung der Geschlechter

Vor den Herausforderungen des übergreifenden Fachkräftemangels kommt es zunehmend darauf an, die bislang unzureichend genutzten Arbeitsmarktpotenziale von Personen aller Geschlechter auszuschöpfen. Die Projektidee muss daher konzeptionelle Überlegungen zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt erkennen lassen.

Insbesondere in Projekten, die auf das Handlungsfeld der Fachkräftegewinnung und -bindung ausgerichtet sind oder auf die Stärkung von Kompetenzen und Qualifikationen von Unternehmen und Mitarbeiter:innen abzielen, wird zur Gleichstellung der Geschlechter ein überzeugender Beitrag erwartet.

Hierbei ist zu prüfen, inwieweit die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen einschlägiger Projekte durch Beratung, Vernetzung, Know-How-Transfer etc. *aktiv verfolgt* werden kann.

Beispiele könnten sein:

- Angebote zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- Projekte zur Sichtbarmachung gelungener Modelle und Unternehmenskulturen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (regionale Vernetzung und Austausch von Best-Practice-Modellen)
- weitere Impulse zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, bspw. durch Marketing, Professionalisierung von Recruitingverfahren und Personalentwicklung
- Vorhaben zu Kompetenzerwerb und -entwicklung, bspw. im Bereich Digitalisierung.

Bei *allen* Projektvorhaben sind in sämtlichen Umsetzungsschritten bzw. Aktivitäten die ggf. unterschiedlichen Ausgangssituationen von und Auswirkungen auf Frauen, Männer und nicht-binäre Menschen in den Blick zu nehmen (Gender Mainstreaming). Damit soll von der Konzeption über die Umsetzung bis hin zur Überprüfung der Projektergebnisse den spezifischen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern sowie nicht-binären Menschen Rechnung getragen werden.

Fragestellungen könnten dazu bspw. sein:

- Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen bestehen am Arbeitsmarkt sowie im spezifischen Interventionsbereich und sind bei der Überprüfung der Projektwirkungen zu berücksichtigen? Welche regions- oder bereichsspezifischen Besonderheiten lassen sich feststellen?

Stichworte sind hier z.B.: Teilung des Arbeitsmarkts in Frauen- und Männerberufe; Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen; Hoch- und niedrigqualifizierte Arbeitsplätze; atypische Beschäftigung und Teilzeitarbeit; Saisonarbeit; Einkommensunterschiede; Führungspositionen etc.

- Werden durch das Projekt in der geplanten Form geschlechtsspezifische Strukturen am Arbeitsmarkt fortgesetzt oder abgebaut?
- Wie lässt sich die künftige Arbeitsmarktentwicklung einschätzen? Können zukunftssträchtige Berufs- und Arbeitsbereiche für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbar gemacht werden?
- Welche Ziele zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt können mit dem Projekt verfolgt werden?

Darzustellen ist ebenfalls, in welcher Weise Gleichstellung als Leitprinzip beim/bei der Träger:in sowohl nach innen (u.a. im Hinblick auf Stellenbesetzungsverfahren, Arbeitszeitmodelle, Kommunikation, Kompetenzen des Personals bzw. Weiterbildungsangebote) als auch nach außen (u.a. in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen) institutionell verankert ist.

Hilfreiches Material für die Antragstellung:

- Gender-Analyse ([PDF](#)): Leitfaden für ESF Plus-geförderte Projekte in M-V
- Tool Box Gender Mainstreaming ([PDF](#)): Handreichung dazu, wie man Gleichstellungsaspekte in der Projektkonzeption berücksichtigen kann, inkl. Anregungen für Arbeitsmarktprojekte
- Agentur für Querschnittsziele im ESF Plus – Bereich [Gleichstellung](#): Zahlenmaterial und Ursachenanalysen; nach [Zielgruppen](#) oder nach [Fachthemen](#) geordnet; das Thema [Digitalisierung](#) wird besonders fokussiert
- Bundesagentur für Arbeit: interaktive Statistiken, Tabellen und Berichten rund um den [Arbeitsmarkt](#); teilweise nach Bundesländern, Kreisen und Arbeitsagenturbezirken getrennt
- Klischeefrei: zahlreiche [Faktenblätter](#) rund um den Bereich Ausbildung, Studium und Berufstätigkeit
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Informationen rund um Fachkräftemangel (u.a. Daten für MV) sowie Hinweise, wie Unternehmen Fachkräfte gewinnen, indem sie sich für [Frauen](#) besser aufstellen
- Erfolgsfaktor Familie: Informationen dazu, wie Unternehmen sich im Bereich Vereinbarkeit von [Erwerbs- und Familienleben](#) weiterentwickeln können; legt den Fokus dabei auch auf [Väter](#)
- WSI [GenderDatenPortal](#): Daten inkl. Abbildungen sowie Interpretation der Zahlen zu vielen Themen, u.a. Erwerbstätigkeit, Sorgearbeit, Bildung, teilweise nach Ost- und Westdeutschland getrennt
- BMFSJ 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland 2020 ([PDF](#)): Umfangreiches Zahlenmaterial, auch als [interaktive Webseite](#).

Weiterführende Informationen:

- [Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung 2020](#)
- [Gender Budgeting Bericht 2021](#)
- [EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025](#)

2. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Populationen / Gruppen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der physischen und psychischen Fähigkeiten oder einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind noch immer Teil unserer Lebenswirklichkeit. Um dem entgegenzuwirken und Toleranz und Respekt in den Projekten zu fördern, ist die Projektidee so auszugestalten, dass die Maßnahme für *alle* Teilnehmer:innen *zugänglich* und *erfahrbar* ist.



Zu achten sind vor allem auf:

- eine umfassende Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen (körperliche bzw. psychische Beeinträchtigungen oder chronische Krankheiten)
- faire und chancengerechte Zugangsbedingungen (z.B. generelles Screening der Rekrutierungsmethoden im Hinblick auf die Erreichbarkeit aller potentiellen Beschäftigten durch u.a. diskriminierungs- und kultursensible Ausschreibung von Stellen sowie Gestaltung von Bewerbungsverfahren, barrierefreie Angebote und Informationen, einschließlich Websites und Veranstaltungen etc.)
- die Bedarfe von Betreuungspflichten (z. B. für Kinder, in der Pflege von älteren Menschen oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- die Erreichbarkeit des Standortes / der Einrichtung mit öffentlichen Verkehrsmitteln (auch für Menschen mit Behinderung) sowie
- mögliche Kooperationen mit relevanten Interessenvertretungen.

Generell wird von allen im Projekt beteiligten Partner:innen eine gezielte Auseinandersetzung mit ‚Diversity‘ erwartet. Es ist sicherzustellen, dass das vorgesehene Personal im Umgang mit ‚Diversity‘ und Inklusion im Arbeitskontext sensibilisiert ist oder entsprechend geschult und weitergebildet wird. Eine produktive und wertschätzende Zusammenarbeit in sozial vielfältigen Teams ist anzustreben, um Services zu verbessern, innovatives Denken im Projekt und im Unternehmen voranzutreiben und Entscheidungsprozesse durch unterschiedliche Perspektiven zu optimieren.

Darüber hinaus werden Projektideen begrüßt, die oben genannte Ziele im Fokus haben und bestrebt sind, hier einen aktiven Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu leisten.

Hilfreiches Material für die Antragstellung:

- Agentur für Querschnittsziele im ESF Plus – Bereich [Antidiskriminierung](#), Zahlenmaterial und Ursachenanalysen - nach [Zielgruppen](#) oder nach [Fachthemen](#) - sowie bei den [Berichten und Fachbeiträgen](#) (auch nach Diskriminierungsmerkmalen, wie u.a. Alter, sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund geordnet)
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Informationen rund um Fachkräftemangel (u.a. Daten für MV) sowie Hinweise, wie Unternehmen Fachkräfte gewinnen, in dem sie sich für [bestimmte Zielgruppen](#) besser aufstellen
- Der [Gleichbehandlungs-Check](#) unterstützt Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber:innen bei der Förderung eines gleichstellungsorientierten Personalmanagements

Weiterführende Informationen:

- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)
- [EU-Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen 2020-2025](#)
- [EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030](#)

3. Nachhaltige Entwicklung, Klima- und Ressourcenschutz

Bei der Entwicklung des Vorhabens sind Möglichkeiten eines Beitrags zu ökologischer Nachhaltigkeit zu prüfen. Ökologisch nachhaltiges Handeln beansprucht die natürlichen Ressourcen nur in dem Maße, wie sie sich regenerieren können und ein Gleichgewichtszustand von Ökosystemen erhalten bleibt.

Zu den zentralen Umweltzielen der EU zählen etwa:

- die Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- der Schutz und die Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme sowie
- der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, welche die längst mögliche Nutzung von Produkten und Rohstoffen anstrebt (d.h. Abfallvermeidung, auch durch Wiederverwendung / Aufbereitung bzw. Reparatur bestehender Produkte).

Strukturentwicklungsmaßnahmen kommen gemäß dem Programm des ESF Plus in Mecklenburg-Vorpommern eine Schlüsselrolle bei der Stärkung einer dekarbonisierten und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise zu.

Projektvorhaben können insofern einen *aktiven* Beitrag zur (Weiter-) Entwicklung der „Green Economy“ leisten, beispielsweise durch:

- Bildung bzw. Ausbau von Netzwerken / Verbundprojekten zur Förderung „grüner“ Technologien und Innovationen
- Maßnahmen zur Entwicklung relevanter Kompetenzen in Unternehmen (u.a. im Bereich umweltfreundliche Beschaffung / nachhaltiges Lieferketten-Management)
- Angebote zur Beratung von Akteuren / vorrangig Unternehmen (u.a. in den Bereichen Mobilität und Energie).

Darüber hinaus ist in allen Projektvorhaben auf einen sparsamen bzw. verantwortungsbewussten Einsatz von Ressourcen im Rahmen der Umsetzungsschritte / Aktivitäten zu achten. Dies betrifft u.a. die Wahl von Verkehrsmitteln, den Verbrauch von Energie und Papier, die Wahl von Verpackungsmaterialien sowie die Vermeidung bzw. Begrenzung von entsprechenden Abfällen.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Hilfreiches Material für die Antragstellung:

- Agentur für Querschnittsziele im ESF Plus – Bereich [ökologische Nachhaltigkeit](#), [Basisdaten](#), Informationen zu einem [Praxisbeispiel](#) aus der Bundesförderung sowie [Berichte und Fachbeiträge](#) zu Themen wie biologische Vielfalt, Arbeitsmarkt und Green Economy, Klima und Energie
- [Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB](#) (Erläuterungen der integrativ zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, 3 – Umweltschutz und Nachhaltigkeit)

Weiterführende Informationen:

- [Green Economy](#)
- [Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland - BUND](#)
- [Stiftung Akademie für nachhaltige Entwicklung M-V - ANE](#)
- [Bildung für Nachhaltige Entwicklung - BNE](#)
- [Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie](#)
- [Indikatorenbericht zur Nachhaltigen Entwicklung in Deutschland](#)
- [Agenda 2030 der Vereinten Nationen für die nachhaltige Entwicklung](#)