

## TOP 10

# **Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Übernahme und der Einstellung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben (RL Insolvenzauszubildende)**

## **Eckpunkte der neuen Richtlinie:**

Gefördert werden Betriebe, die Auszubildende aus Insolvenzbetrieben zur Fortführung ihrer Ausbildung übernehmen.

### **Ziele** sind:

- für diesen Personenkreis mittels finanzieller Hilfen an den Übernahmebetrieb den Abschluss der begonnenen Ausbildung sicherzustellen und
- dem Übernahmebetrieb die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu ermöglichen.

Auszubildende aus Insolvenzbetrieben i. S. dieser Richtlinien sind Auszubildende, deren Ausbildungsvertrag

- wegen einer Insolvenz oder einer beantragten Insolvenz des ausbildenden Betriebes,
- wegen Stilllegung oder Schließung des ausbildenden Betriebes oder
- infolge der gemäß § 33 BBiG, § 24 HwO, § 9 Abs. 5 der Verordnung über die Berufsausbildung in der Seeschifffahrt (See-Berufsausbildungsverordnung - See-BAV) oder § 7 PfIBG) ausgesprochenen Untersagung des Einstellens und Ausbildens vor Abschluss der Ausbildung beendet wurde.

## **Gegenstand der Förderung ist:**

Die Fortführung einer begonnenen Ausbildung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), der Handwerksordnung (HwO), dem Seearbeitsgesetz (SeeArbG) oder dem Pflegeberufegesetz (PflBG) in einem Ausbildungsbetrieb mit Betriebsstätte bzw. Ausbildungsstätte in Niedersachsen.

## Zuwendungsempfänger sind:

- Unternehmen und Betriebe,
- Gebietskörperschaften oder Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften,
- Angehörige der Freien Berufe, nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen sowie
- Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts (außer Dienststellen des Landes und des Bundes) mit Betriebsstätte oder Ausbildungsstätte in Niedersachsen

## **Zuwendungsvoraussetzungen sind:**

Die Betriebsstätte oder die Ausbildungsstätte des Zuwendungsempfängers und damit der Ort der Durchführung des Projekts muss in dem jeweiligen Programmgebiet (Regionenkategorien ÜR oder SER) liegen, für das die Förderung beantragt wird.

Die EFRE/ESF+-Verwaltungsbehörde kann die Durchführung eines Vorhabens außerhalb des Programmgebiets in begründeten Fällen unter den zusätzlichen Voraussetzungen gemäß Artikel 63 Abs. 3 der Verordnung (EU) 2021/1060 genehmigen.

- Die Berechtigung des Betriebs als Zuwendungsempfängerin oder Zuwendungsempfänger zur Ausbildung muss gegeben sein.
- Der Ausbildungsvertrag muss von der Zuständigen Stelle eingetragen sein, sofern eine solche gesetzlich vorgesehen ist.
- Eine Zuwendung darf nur gewährt werden, wenn eine gesicherte Gesamtfinanzierung des jeweiligen Projekts im Rahmen des Ausgabenerstattungsprinzips vorgewiesen wird.
- Ein Nachweis der erforderlichen Ausbildungseignung gemäß §§ 27 und 28 BBiG ist somit erforderlich.

Bei der Antragstellung sind zur Beurteilung der Förderwürdigkeit als Qualitätskriterien nachzuweisen:

- Ausbildungseignung,
- gesicherte Gesamtfinanzierung,
- Querschnittsziele („Gleichstellung der Geschlechter“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“, „ökologische Nachhaltigkeit/nachhaltige Entwicklung“ sowie „gute Arbeit“).



**Laufzeit eines Projektes:** mindestens 6 Monate, grundsätzlich Dauer der verbleibenden Ausbildungszeit lt. Ausbildungsvertrag.

Als Projektbeginn gilt das jüngste Datum der Unterschrift beider Vertragsparteien unter dem Ausbildungsvertrag der aufnehmenden Stelle. Es sind nur Ausbildungsverhältnisse förderfähig, deren Ausbildungszeitraum gemäß Ausbildungsvertrag am 31.12.2028 mindestens zur Hälfte erfüllt ist.

**Folgende Ausgaben sind zuwendungsfähig:**

- Ausgaben der ausbildenden Stelle für die Ausbildungsvergütung einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

## **Veränderungen** zur Richtlinie der vorhergehenden Förderperiode:

Die **Pauschale für die Ausbildungsvergütung** wird **voraussichtlich 1.000 EUR** betragen, hiervon werden in der SER 40 Prozent und in der ÜR 60 Prozent gewährt.

Der bisherige Sondertatbestand der Förderung auch bei Unmöglichkeit der Ausbildung wegen der Covid-19-Pandemie entfällt.

# Auswahlverfahren zur Richtlinie Insolvenzauszubildende

## 1. Richtlinienspezifische Auswahlkriterien

Grundsätzlich wird in dieser Richtlinie auf ein gesondertes Scoring wegen des 1:1-Verhältnisses zwischen Übernahmebetrieb und Auszubildender bzw. Auszubildendem verzichtet. Auch wenn ein Betrieb mehrere Auszubildende übernehmen sollte, wird für jeden Ausbildungsvertrag ein gesonderter Förderfall entstehen.

- Für die Förderwürdigkeit muss die Ausbildungseignung des übernehmenden Betriebes vorliegen. Der Ausbildungsvertrag muss von der Zuständigen Stelle eingetragen werden, sofern eine solche gesetzlich vorgesehen ist.
- Die gesicherte Gesamtfinanzierung des jeweiligen Projekts wird im Rahmen des Ausgabenerstattungsprinzips vorgewiesen.

## 2. Querschnittsziele

### A) Gleichstellung der Geschlechter, z. B.

- Beitrag zum Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen in der Ausbildung

## **B) Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, z. B.**

- Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit von Jugendlichen / jungen Erwachsenen mit Migrationsgeschichte und aus bildungsbenachteiligten oder sozial benachteiligten Familien
- Barrierefreiheit inklusive räumlicher, zeitlicher, sprachlicher und digitaler Barrierefreiheit
- Stärkung interkultureller Kompetenzen bei Auszubildenden und ggf. Betrieben /Ausbildenden

## C) Ökologische Nachhaltigkeit/Nachhaltige Entwicklung

Öko-Audit-Zertifizierung nach EMAS - Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des  
Zuwendungsempfängers bzw. Berücksichtigung verschiedener Dimensionen  
ökologischer Nachhaltigkeit wie

- Bewusstseinsbildung im Bereich Umwelt- und Klimaschutz z. B. durch
  - Gezielte Maßnahmen zur Wissensvermittlung und/oder Bewusstseinsbildung,
  - Vermittlung von Aspekten nachhaltiger/klimaschonender Wirtschaftsweise (Green Economy),
  - Aufbau grüner Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf.

## D) Gute Arbeit

- die Personalstruktur im Betrieb entspricht dem Leitbild „Gute Arbeit“ z. B. durch Entgeltgleichheit, Sicherung und Erhöhung von Dauerarbeitsplätzen, Konzepten zur Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit, Weiterbildungsangebote