

Aufruf zur Einreichung von Projektkonzepten für Projekte des Sozialministeriumservice

Förderungsangebot:

1. Allgemein

Die Landesstellen des Sozialministeriumservice planen die Umsetzung von Jobcoaching-Projekten in den Regionen und rufen geeignete Projektträger auf, Konzepte zur Umsetzung einzureichen.

Die Einreichung erfolgt in der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice gemäß den auf der Webseite des Sozialministeriumservice (www.sozialministeriumservice.at) veröffentlichten Call-Paketen.

2. Name des Calls: Jobcoaching

3. Art des Calls

1-stufiger Call 2-stufiger Call Offener Call

Anmerkung:

2-stufiger Call: In der 1. Phase sind lediglich Konzepte vorzulegen. Nach der Bewertung in der 1. Phase wird ein Projektträger eingeladen, ein Förderansuchen zu übermitteln. Die Prüfung des Förderansuchens erfolgt in der 2. Phase.

4. Auswahl des Projekttypus

Einzelprojekt Einzel-und Netzwerkprojekt

5. Link zu zusätzlichen Erläuterungen bzw. Vorlagen:

www.neba.at/jobcoaching

6. Maßnahme

Jobcoaching bietet direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz. Das Ziel ist die optimale und nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderung bzw. Beeinträchtigung im Berufsleben. Dabei werden die fachlichen, kommunikativen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefördert, damit sie die gestellten Anforderungen dauerhaft selbstständig erfüllen können.

Zusätzlich werden Betriebe bzw. Kollegen und Kolleginnen bezüglich der Bedürfnisse von behinderten/beeinträchtigten Personen sensibilisiert.

Darüber hinaus kann Jobcoaching auch Lehrgänge zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings begleiten. Dadurch kann bereits frühzeitig beim Klärungs- und Entscheidungsprozess zu einem weiterführenden Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis unterstützt werden.

Spezifisches Ziel

Durch das Jobcoaching sollen Frauen und Männer mit Behinderung oder Jugendliche mit Benachteiligung individuell bei ihrer Arbeit im Unternehmen begleitet und unterstützt werden. Zusätzlich kann das Jobcoaching auch im Zusammenhang mit einem Lehrgang zur Berufserprobung tätig sein.

Ziel des Jobcoaching ist demnach die Sicherung von voll sozialversicherungspflichtigen Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnissen der TeilnehmerInnen beziehungsweise die Begleitung von Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings, um die Erlangung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse zu erleichtern.

Diese Unterstützung soll sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen fördern und somit den TeilnehmerInnen des Angebots ermöglichen, die betrieblichen Anforderungen kennen zu lernen bzw. selbstständig erfüllen zu können. Gleichzeitig soll damit die Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes für die behinderungsbedingten Anliegen der TeilnehmerInnen ermöglicht und Beratung zur Verfügung gestellt werden.

Zielsetzung ist die Sicherstellung der dauerhaften beruflichen Integration und einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit für die begleiteten TeilnehmerInnen.

Zielgruppe - Nachweis der Förderfähigkeit

Im Sinne des § 6 Abs. 2 lit. d BEinstG können Frauen und Männer mit Behinderungen altersunabhängig unterstützt werden, wenn sie begünstigte Behinderte gemäß § 2 BEinstG sind oder dem Personenkreis gemäß § 10a Abs. 2 bzw. 3 BEinstG angehören.

Zum förderbaren Personenkreis zählen auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Jugendliche mit Lernbehinderung oder mit sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen (ab dem 14. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr) sowie TeilnehmerInnen und Absolvent/innen von Produktionsschulen.

Die Behinderung ist durch einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 BEinstG bzw. nach den Behindertengesetzen der Länder nachzuweisen. Kann ein solcher Nachweis nicht erbracht werden bzw. ist eine förmliche Feststellung der Behinderteneigenschaft zur Zeit der Inanspruchnahme des Jobcoaching nicht möglich oder zweckmäßig, so ist die Behinderteneigenschaft im Sinne der §§ 2 Abs. 1 und 3 BEinstG glaubhaft zu machen sofern dies nicht schon vorher im Rahmen anderer Projekte (AASS, etc.) bereits erfolgt ist.

Zur Zielgruppe zählen auch Jugendliche mit Assistenzbedarf, denen aufgrund von auf individuell-sozialen Faktoren beruhenden Beeinträchtigungen eine längerfristige oder dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt droht, ab dem 9. Schuljahr.

Geplante Instrumente

Jugendcoaching	<input type="checkbox"/>
Produktionsschule	<input type="checkbox"/>
Berufsausbildungsassistenz	<input type="checkbox"/>
Arbeitsassistenz	<input type="checkbox"/>
Jobcoaching	<input checked="" type="checkbox"/>

Barrierefreiheit

Ein barrierefreier Zugang zu allen geplanten Maßnahmen ist darzustellen.

Gender

Der gendergerechte Zugang zu einem Projekt / zu den Projekten ist darzustellen.

7. Inhaltliche Angaben zum Call

7.1.1 Hintergrund der Maßnahme

Jobcoaching ist ein interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich und zielorientiert definiert ist.

Das vorrangige Ziel im Jobcoaching ist die Sicherung von Arbeits- sowie Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnissen. Dies bezieht sich einerseits auf die Vermittlung von sozialen und arbeitstechnischen Kompetenzen, sowie andererseits auf die Sensibilisierung und Beratung des beruflichen Umfeldes zur Gewährleistung eines langfristigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

Darüber hinaus kann Jobcoaching auch Lehrgänge zur Berufserprobung beziehungsweise Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings begleiten. Dies bezieht sich auf das rasche und frühe Erkennen und Klären von arbeitsrelevanten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen, die im weiteren Verlauf eine Entscheidung für ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis ermöglichen. Das Abklären der betrieblichen Anforderungen in Bezug auf die vorhandenen Ressourcen kann für alle zukünftigen Beschäftigungsverhältnisse entscheidend sein.

Das Angebot kann inhaltlich auf die einzelnen Zielgruppen hin folgendermaßen näher beschrieben werden:

Menschen mit Behinderung werden durch das Jobcoaching unmittelbar am Arbeitsplatz bzw. am Lehr/Ausbildungsplatz sowie auch durch Trainingsmaßnahmen außerhalb des Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatzes professionell unterstützt, um das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und langfristig aufrecht zu erhalten.

So stehen beispielsweise Jugendliche, die eine Teilqualifikation oder Verlängerte Lehre am Arbeitsmarkt absolvieren, vor der Herausforderung sich permanent neue Inhalte aneignen zu müssen und sich flexibel an die Arbeitsbedingungen im Betrieb anzupassen. Hier nimmt auch die Unterstützung der AusbilderInnen eine zentrale Rolle ein, und nicht nur die Jugendlichen sondern auch die Lehrbetriebe können durch gezieltes Training und Gespräche unterstützt und beraten werden.

Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung können teilweise stärkeren emotionalen Druck erleben, was sich auf ihre sozialen Fähigkeiten auswirken kann. Auch Menschen mit Sinnesbehinderungen (erschwerter Kommunikation bei gehörlosen Personen, mangelnde Mobilität bei sehbehinderten Personen) benötigen verstärkt Unterstützung und eine Sensibilisierung ihres beruflichen Umfeldes sowie Entlastungs- und Reflexionsgespräche.

7.1.2 Ziele und Strategien

Das Ziel des Jobcoaching ist, Menschen mit Unterstützungsbedarf so zu begleiten, dass sie sich mit ihrem individuellen Leistungspotential am Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatz verwirklichen und die Herausforderungen des täglichen Berufslebens erfüllen können.

Die Zusammenarbeit und der gemeinsame Austausch mit Vorgesetzten, KollegInnen, Belegschaftsvertretungen (BetriebsrätInnen, Behindertenvertrauenspersonen etc.) und anderen Bezugspersonen aus dem Privatbereich der TeilnehmerInnen wird entsprechend angestrebt, um Ressourcen erkennen und optimal nutzen zu können.

Dies beinhaltet besonders eine enge Zusammenarbeit mit dem beruflichen Umfeld, um durch Sensibilisierung und Entlastungsgespräche das Umfeld zu unterstützen und mittels professioneller Beratung aufzuklären.

Eine Sicherung im Jobcoaching liegt dann vor, wenn nach Beendigung der Teilnahme der/die Teilnehmer/in noch mindestens 90 Tage innerhalb von 180 Tagen vom Unternehmen weiterbeschäftigt/weiter ausgebildet wird.

Da die Begleitung von Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings beziehungsweise Lehrgängen zur Berufserprobung - insbesondere im Jugendcoaching und der Produktionsschule - nicht das Ziel einer unmittelbaren Arbeitsaufnahme verfolgt, wird zur Wirkungsmessung die Dauer der Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings beziehungsweise der Lehrgänge zur Berufserprobung herangezogen.

Die Begleitung von 40 Stunden im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung bzw. von 40 Stunden in einer Arbeitserprobung bzw. einem Arbeitstraining ist im Sinne der Bewertung der Wirkungsziele gleichzusetzen mit einer erreichten Sicherung. Die Stunden werden aufsummiert. Das heißt, dass beispielsweise die Begleitung von vier 10-stündigen Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen / Arbeitstrainings einem erreichten Wirkungsziel entsprechen.

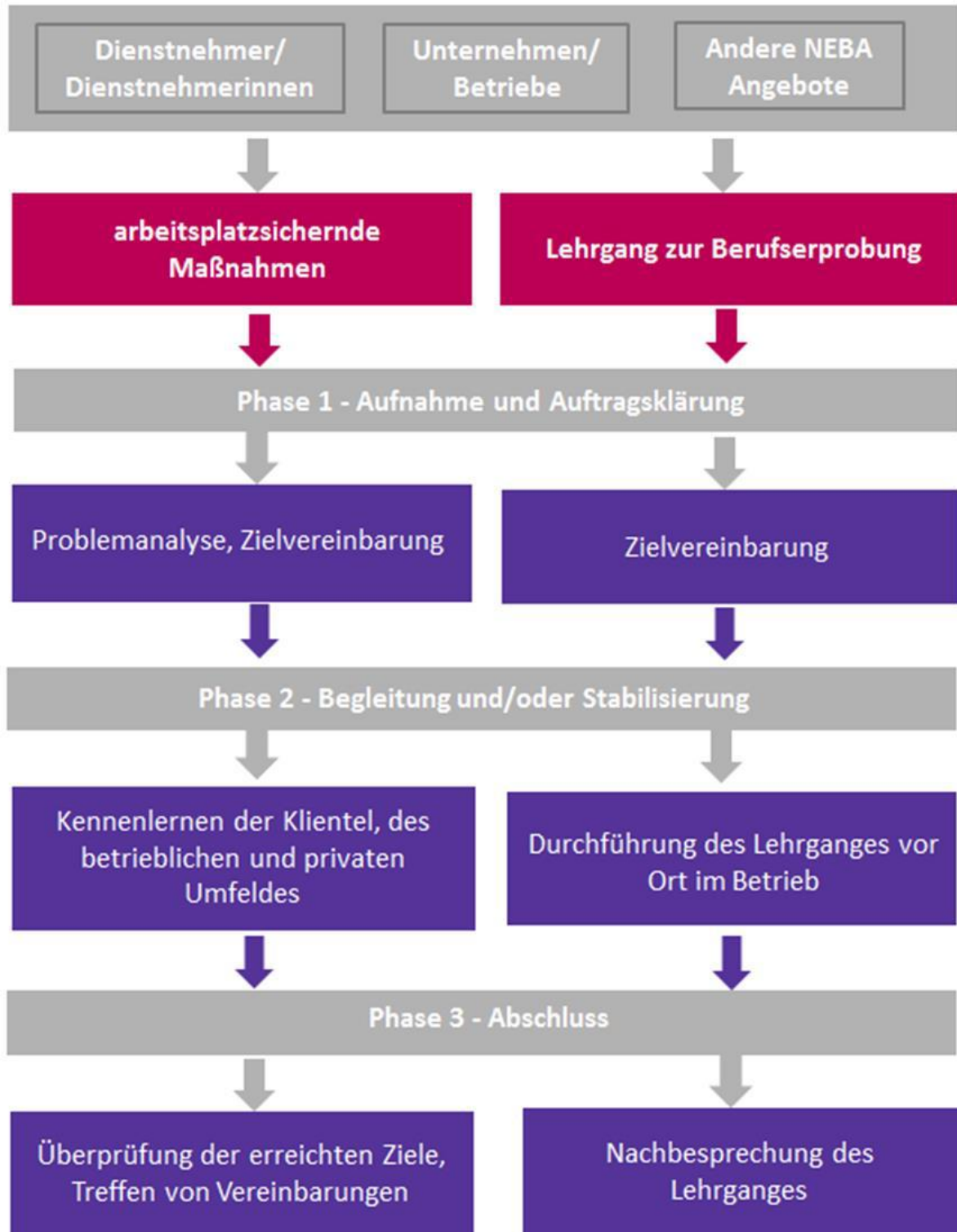
Das Verhältnis zwischen Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings und Sicherung soll 1:2 nicht übersteigen. Das heißt, die Zahl der erreichten Sicherungen soll mindestens doppelt so hoch sein wie die Zahl der Begleitungen von Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings. Im Rahmen von Stichprobenüberprüfungen durch den Fördergeber sind gegebenenfalls entsprechende Aufzeichnungen über die Anzahl von

Stunden in Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen / Arbeitstrainings als Nachweis vorzulegen.

Personenbezogene Teilnahmedaten werden außerdem mit objektiven Daten hinsichtlich Beschäftigung abgeglichen und können somit hinsichtlich Sicherungen überprüft werden.

7.1.3 Maßnahmen und Aktivitäten

Das Strukturmodell des Jobcoaching:



Die wichtigsten Aspekte des Jobcoaching sind:

- unmittelbare Begleitung und Unterstützung am Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatz

bzw. während eines Lehrgangs zur Berufserprobung,

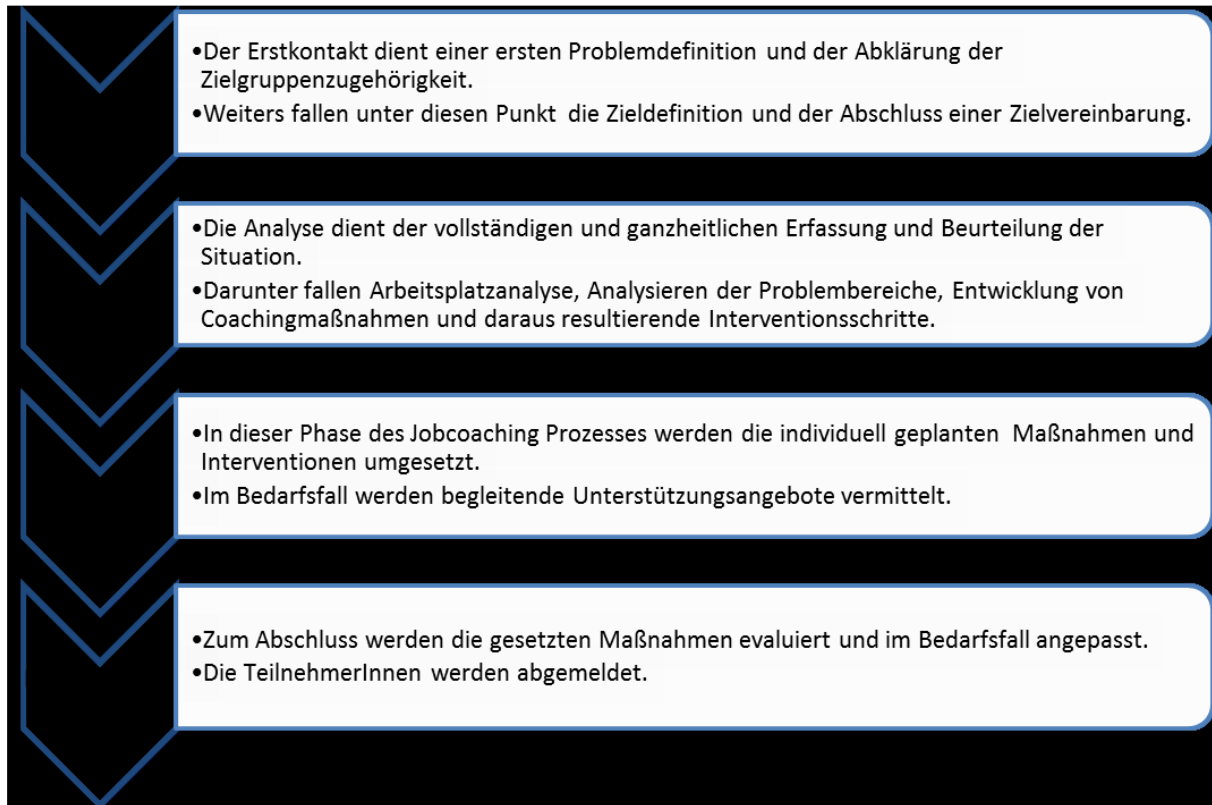
- Beratung & Sensibilisierung sowie
- Informationsaustausch und Networking.

Die Hauptaufgabe des Jobcoaching ist dabei die unmittelbare Begleitung und Unterstützung am Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatz (z.B. Training von Arbeitsschritten, Erlernen neuer Aufgaben, Unterstützung/Begleitung bei Arbeitsplatzwechsel im Betrieb oder bei drohender Kündigung und anderen Problemsituationen) bzw. bei Lehrgängen zur Berufserprobung.

Die Beratung von TeilnehmerInnen wie auch von DienstgeberInnen kann verschiedenste Inhalte umfassen, wie beispielsweise Informationen zu Beratungsstellen, weiterführenden Projekten und auch Fördermöglichkeiten. Einen wichtigen Aspekt stellt die Sensibilisierung des Umfelds dar, was durch Aufklärungsgespräche, Informationsweitergabe, Psychoedukation und entlastende Maßnahmen sowie Reflexionsgespräche gewährleistet werden kann.

7.1.4 Prozess:

Der Jobcoaching Prozess kann in verschiedene Teilaspekte aufgegliedert werden, die in der folgenden Grafik dargestellt und beschrieben werden.



7.1.5 Maßgebliche Vorgaben

- Umsetzungsregelungen Jobcoaching (Anlage Jobcoaching 01)

Der Fördergeber behält sich vor, die Umsetzungsregelungen, nach dem ersten Projektjahr, an die Bedarfslage anzupassen.

7.2 Grundsätze

Der Förderungswerber muss Folgendes beschreiben:

- Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (gemäß I. 1. der Richtlinie NEBA)
- Beitrag zur Sicherstellung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (gemäß I. 2. der Richtlinie NEBA)
- Beitrag zur Förderung von Diversity und Antidiskriminierung (gemäß I. 3. der Richtlinie NEBA)

7.3 Ort der Leistungserbringung/Art der TeilnehmerInnen

Das Umsetzungsgebiet bzw. die Art der TeilnehmerInnen ist dem jeweiligen regionalen Call-Paket (Anlage Jobcoaching) zu entnehmen.

8. Formale Angaben zum Call

8.1 Rechtsgrundlagen

Die Umsetzung des Projektes/der Projekte wird aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds finanziert.

Es gelten folgende Rechtsgrundlagen der Förderung:

- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. II Nr. 22/1970, idgF,
- Verordnung des Bundesministers für Finanzen über Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR 2014), BGBl. II Nr. 208/2014,
- Sonderrichtlinie berufliche Integration des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, idgF (Download unter www.sozialministerium.at),
- Förderungsgrundlagen des Sozialministeriums im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, idgF (Download unter www.sozialministeriumservice.at),
- Administrative Umsetzungsregelungen zu den Förderungsgrundlagen des Sozialministeriums im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, idgF (Download unter www.sozialministeriumservice.at),

8.2 Bewerbungsgemeinschaften

Zusammenschlüsse von Projektträgerorganisationen zu einer Bewerbungsgemeinschaft sind im Rahmen der Bewerbung nicht zulässig.

8.3 Angaben zum Verfahren

Auskünfte: Auskünfte zum Call können schriftlich eingeholt werden. Entsprechende Anfragen sind an die jeweilige Landesstelle des Sozialministeriumservice zu richten.

Abgabe der Unterlagen: Die Konzept-Vorlage zum Call ist verbindlich zu verwenden, das eingereichte Konzept sollte die maximale Seitenanzahl von 30 Seiten nicht überschreiten

(ohne Anhänge). Das Projektkonzept mit allen zugehörigen Unterlagen und Nachweisen ist im Original inklusive einer elektronischen Form (USB) spätestens bis zum 29.06.2018 an die jeweilige Landesstelle des Sozialministeriumservice zu übermitteln.

Hearing: Das Sozialministeriumservice behält sich vor, eine oder mehrere Projektträgerorganisation/en im Rahmen des für die Bewertung der einlangenden Konzepte vorgesehenen Zeitraums zu einem Hearing einzuladen.

Im Falle einer Zusage ist das Förderansuchen in elektronischer Form in der Projektförderapplikation des Sozialministeriumservice zu erfassen. Der gesicherte Einstieg in das sogenannte Förderportal erfolgt online über das Unternehmensserviceportal. Voraussetzung ist ein bereits bestehender Zugang der Trägerorganisation zum Unternehmensserviceportal und das Vorliegen von personifizierten Bürgerkarten für zumindest die Person(en) mit Projektverantwortung und die/den Zeichnungsberechtigte/n der Trägerorganisation.

9. Call-Budget (4 Jahre)

Finanzierungsmittel	24.000.000 €
---------------------	--------------

Durch den Förderwerber ist ein Finanzplan für das erste Förderjahr vorzulegen. Dieser wird für jedes weitere Förderjahr auf Grundlage der vorhandenen Finanzmittel gesondert verhandelt und vereinbart.

9.1 Abrechnungsstandard

Echtkostenabrechnung

TeilnehmerInnenkosten, die von Dritten getragen werden, werden zur Kofinanzierung herangezogen

ja

nein

Restkostenpauschale in Höhe von **36%**.

- Kosten für Verwaltungspersonal werden unter die Restkosten subsumiert und somit nicht in die Bemessungsgrundlage für die Restkostenpauschale miteinbezogen;
- Honorarkosten für externes Ausbildungs-, Betreuungs- und Schulungspersonal auf der Grundlage von Werkverträgen sind nur dann als direkte Personalkosten förderbar, sofern
 1. bei der Abrechnung der Kosten eine strikt getrennte Darstellung zwischen dem
 - a. leistungsbezogenen Entgelt für die erbrachte Dienstleistung, bei deren Leistungserbringung ein unmittelbarer Projektbezug in der direkten Arbeit mit den TeilnehmerInnen des Projekts besteht (= direkte Personalkosten), und dem
 - b. Restkostenanteil der Abrechnung (umfasst sämtliche Overheadkosten sowie alle sonstigen Restkosten wie z.B. Reisekosten, Diäten, Mieten, Kosten für Schulungsmaterial, Gewinnaufschläge etc.) erfolgt.
 2. auf Basis einer Angemessenheitsprüfung gemäß den „Förderungsgrundlagen des Sozialministeriums im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung - Teil I: Projektförderungen“ ein Angemessenheitsnachweis für das Werkvertragshonorar erbracht wird. Der Stundensatz für die erbrachte Ausbildungs-, Betreuungs- bzw. Schulungs-/Coachingleistung (exkl. Restkostenanteil) muss nachvollziehbar sein.

Standardeinheitskosten



10. Auswahl der Vorhaben

10.1 Übereinstimmung des Vorhabens mit den Vorgaben des Calls

- Übereinstimmung mit den inhaltlichen Angaben zum Call (siehe Punkt 7 des Calls)
- Übereinstimmung mit dem Ort der Leistungserbringung (siehe Punkt 7.3 des Calls)
- Berücksichtigung der übergreifenden Grundsätze (siehe Punkt 7.2 des Calls)

10.2 Nachweis der administrativen, finanziellen und operationellen Leistungsfähigkeit

Die administrative, finanzielle und operationelle Leistungsfähigkeit ist durch folgende Dokumente nachzuweisen. Die jeweils auf den Projektträger zutreffenden Unterlagen sind jedenfalls einzureichen.

Nachweise (max. 6 Monate alt)	Call Phase 1	Call Phase 2
Vereinsregisterauszug oder Firmenbuchauszug	X	
Strafregisterauszug der Geschäftsführung oder des/der Obmannes/frau	X	
Gewerberegisterauszug	X	
Satzung, Vereinsstatuten, Leitbild der Organisation		X
Nachweis der Zeichnungsberechtigung beim Projektträger		X
Letzte aktuelle Bilanz oder Rechnungsabschluss	X	
Kontoauszug des Sozialversicherungsträgers	X	
Rückstandsbescheinigung des Finanzamts	X	
Erfahrungen des Projektträgers - Ausgewiesene Referenz im Bereich Arbeit mit der Zielgruppe (2 Referenzprojekte in den letzten 5 Jahren)	X	
Personalsituation, Organisationsplan des Projektträgers	X	
Detaillierter Finanzplan für das Jahr 2019 (Berechnungsgrundlage lt. Konzeptvorlage Jobcoaching)	X	
Darstellung vorhandener Strukturen (Vernetzung, Infrastruktur) in der Projektarbeit mit der Zielgruppe in der Region	X	

10.3 Qualitativen Kriterien

Folgende qualitative Kriterien sind maßgeblich:

	Gewichtung in %
Bewertungskriterium 1A	20
Bewertungskriterium 1B	5
Bewertungskriterium 1C	15
Bewertungskriterium 1D	5
Bewertungskriterium 1E	5
Bewertungskriterium 2A	10
Bewertungskriterium 2B	15
Bewertungskriterium 2C	5
Bewertungskriterium 2D	5
Bewertungskriterium 2E	5
Bewertungskriterium 3A	5
Bewertungskriterium 3B	5
Summe	100

10.4 Bewertungskriterien:

Bewertungskriterium 1: Qualität des Konzepts (Gewichtung 50%)

	Beschreibung	Gewichtung in %
A	Plausibilität des Konzepts in Bezug auf Umsetzbarkeit, Nachhaltigkeit und Darstellung der Erreichung der geplanten Aktivitäts- und Wirkungsziele	20
B	Darstellung der bestehenden bzw. geplanten Vernetzungen und Kooperationsstrukturen mit den regionalen Einrichtungen (insbesondere mit der regionalen Wirtschaft, Bildungseinrichtungen, dem regionalen AMS, den NEBA-Angeboten)	5
C	Projektmanagement, die Darstellung der Zeit- und Ablaufplanung, des standardisierten Berichtswesens und des Qualitätsmanagementsystems	15
D	Infrastruktur, die regionale und technische Ausstattung der Projekträumlichkeiten sowie die Erreichbarkeit und Barrierefreiheit der Standorte	5
E	Darstellung der Gender Mainstreaming und Diversity Management Umsetzung sowie der Gleichstellungsziele im Konzept und in der Organisation	5

Bewertungskriterium 2: Eingesetztes Projektpersonal (Gewichtung 40%)

	Beschreibung	Gewichtung in %
A	Ausbildung (formale Abschlüsse)	10
B	Facheinschlägige Berufserfahrung, insb. Erfahrung/Wissen über Behinderungen/Erkrankungen und Benachteiligungen sowie in der Beratung	15
C	Kenntnisse und Erfahrung über Berufsanforderungen und Ausbildungswege, sowie Kenntnisse der Grundlagen der beruflichen Integration	5
D	Eignung in der vorgeschlagenen Position durch berufliche Weiterbildungen (z.B. Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Gruppendynamik, Motivationsarbeit, zielorientiertes Arbeiten)	5
E	Geschlechtsspezifische Ausgewogenheit des Personals sowie Fremdsprachenkenntnisse in den Sprachen türkisch, bosnisch/kroatisch/serbisch bzw. MitarbeiterInnen mit entsprechendem Migrationshintergrund	5

Bewertungskriterium 3: Kostenplanung (Gewichtung 10%)

	Beschreibung	Gewichtung in %
A	Der Projektantrag beruht auf einem schlüssigen und realistischen Finanzplan für das 1. Projektjahr und bietet eine hohe Kosten/Nutzen-Relation	5
B	Das Gesamtbudget für die Dauer des Projektes beruht auf einer nachvollziehbaren Kalkulation.	5

10.5 Finanzielle Kriterien

I.	Die Höhe der Projektkosten für die gesamte Projektlaufzeit ist wirtschaftlich angemessen
II.	Eine aussagekräftige Finanzplanung für das 1. Projektjahr liegt vor
III.	Die Finanzierung des Vorhabens ist sichergestellt

10.6 Auswahlverfahren

Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass nur vollständig eingereichte Unterlagen einer Bewertung unterzogen werden können.

Zur Vermeidung von Doppelförderungen und zur Betrugsbekämpfung werden die für die Förderung zuständigen Verwaltungsstellen die für die Beurteilung des Vorliegens der Förderungsvoraussetzungen erforderlichen personenbezogenen Daten über die vom Antragsteller/von der Antragstellerin selbst erteilten Auskünfte hinaus auch durch Rückfragen bei den in Betracht kommenden anderen Organen des Bundes und der Länder oder bei Dritten erheben.

11. Zeitplan

Zeitplan 1. Auswahlprozess	Datum
Veröffentlichung	22.05.2018
Termin für die Einreichung von Konzepten	29.06.2018
Abschluss der Bewertung der Konzepte	31.08.2018
Zeitplan 2. Auswahlprozess	
Termin für die Einreichung des Förderantrags	30.09.2018
Entscheidung über den Förderantrag	30.11.2018
Ausfertigung des Fördervertrages	31.12.2018
Beginn des Projekts	01.01.2019
Ende des Projekts	31.12.2022

Eine Fristverlängerung ist unter Angabe von Gründen möglich.

12. Ansprechperson

Die Ansprechperson ist dem jeweiligen regionalen Call-Paket zu entnehmen.