

# **Förderaufruf des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg für ein „Welcome Center für internationale Fachkräfte“ in der Region Bodensee-Oberschwaben**

## **1. Hintergrund der Förderung**

Eine wichtige Voraussetzung für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg des Standorts Baden-Württemberg ist ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften. Die demografische Entwicklung einerseits und die Digitalisierung andererseits sind aktuelle Treiber von Veränderungsprozessen mit Auswirkungen auf Märkte, Unternehmen und die Gesellschaft. In der Folge beeinflussen sie auch die Struktur des Fachkräftebedarfs. So zeichnet sich beispielsweise ein dauerhaft steigender Fachkräftebedarf sowohl im Bereich Pflege wie auch in den technischen Berufen ab.

Die demografische Entwicklung wird zur Folge haben, dass das inländische Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis zum Jahr 2060 nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich zurückgehen wird. Die konsequente Erschließung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials wird nicht mehr ausreichen, um den Fachkräftebedarf mittelfristig zu decken. Hierzu sind ergänzende Aktivitäten zur gezielten Gewinnung internationaler Fachkräfte (iFk) erforderlich. In Prognosen bis zum Jahr 2030 sieht die Regionaldirektion Baden-Württemberg der BA für das Land insbesondere in der Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland einen zentralen Hebel, um das Erwerbspersonenpotenzial zu steigern.

In der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg engagieren sich derzeit 45 Partner gemeinsam für die Sicherung des Fachkräfteangebots im Land. In diesem Rahmen wurden regionale Fachkräfteallianzen aufgebaut. Im Hinblick auf das Ziel, das Potenzial von iFk gezielt für die baden-württembergische Wirtschaft zu erschließen und am Standort zu halten, wurde ein Netzwerk aus regionalen Welcome Centern und einem landesweit tätigen Welcome Center Sozialwirtschaft aufgebaut.

Im Mittelstandsland Baden-Württemberg stellen iFk auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine immer wichtigere Zielgruppe dar, um den individuellen Fachkräftebedarf zu decken. Allerdings tun sich gerade KMU nach wie vor schwer, diesen Personalbeschaffungsweg gezielt zu nutzen. Denn häufig sind ihnen die institutionellen Wege zur Unterstützung von internationaler Personalbeschaffung unbekannt, Informationen über rechtliche Voraussetzungen fehlen und es sind kaum Personalressourcen vorhanden, um iFk bei einer gelingenden Integration in das Unternehmen und das gesellschaftliche Umfeld systematisch zu unterstützen.

Baden-Württemberg ist als Exportstandort vielfältig international vernetzt und hat langjährige Erfahrungen mit der Integration von iFk. Um im Wettbewerb mit anderen Wirtschaftsregionen für iFk und ihre Familien weiterhin als attraktiver Arbeits- und Lebensstandort wahrgenommen zu werden, ist eine gelebte Willkommenskultur in Gesellschaft, Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung von Bedeutung.

Deshalb adressieren die Welcome Center mit ihrem Angebot zur Unterstützung der beschäftigungsbezogenen Integration von iFk sowohl Unternehmen, insbesondere KMU, wie auch die iFk direkt. Zentrale und in den Regionen vernetzte Anlaufstellen mit gebündelten Funktionen, wie sie die Welcome Center darstellen, sind eine wichtige Grundlage zur Übermittlung der Botschaft des Willkommenseins.

In der Region Bodensee-Oberschwaben gibt es seit 2014 ein Welcome Center. Jedoch hat der Träger erklärt, den Betrieb zum Jahresende 2023 einzustellen.

Mit dem vorliegenden Aufruf soll unter Einbeziehung der aus dem Vorgängerprojekt gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen in der dritten Förderphase des Landesprogramms Welcome Center für internationale Fachkräfte der Aufbau eines Welcome Centers in der Region Bodensee-Oberschwaben unter anderer Trägerschaft ermöglicht werden.

Damit soll das bisher etablierte Netzwerk aus Welcome Centern weiter verstetigt werden.

## 2. Ziel und Zweck der Förderung

Die Welcome Center sollen

- Unternehmen, insbesondere KMU, als Anlauf-, Erstberatungs- und Informationsstelle für alle Fragen der Personalbeschaffung und zügigen und erfolgreichen Integration internationaler Fachkräfte dienen,
- internationalen Fachkräften mit einer Erstberatungs- und Lotsenfunktion rund um die Themen Arbeiten und Leben eine Hilfestellung bieten und
- sich dauerhaft regional bzw. sektorspezifisch als Kompetenzzentren „Internationale Fachkräfte“ für Fragen der beschäftigungsbezogenen Integration internationaler Fachkräfte etablieren.

Sie sollen durch diese Unterstützung der beschäftigungsbezogenen Integration internationaler Fachkräfte zur Fachkräftesicherung und somit durch ihre Aktivitäten auch zum Erhalt einer weltoffenen Gesellschaft mit einer gelebten Willkommenskultur beitragen.

Zu diesem Zweck fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus den Betrieb von **"Welcome Centern für internationale Fachkräfte "** als Projekt nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

## 3. Programmdauer, Projektlaufzeit

Der aktuelle Aufruf dient zur Auswahl eines regionalen Welcome Centers in der Region Bodensee-Oberschwaben, das im Rahmen des Landesprogramms Welcome Center 2019 bis 2025 gefördert werden kann. Eine über diesen Aufruf hinausgehende Erweiterung des Netzwerks im Laufe der Programmdauer bleibt vorbehalten.

Bedingt durch die Vorgaben zur Haushaltsgesetzgebung erfolgt die Förderung in mehreren Phasen.

Förderphase 1: 1. Juli 2019 – 31. Dezember 2020

Förderphase 2: 1. Januar 2021 – 31. Dezember 2023

Förderphase 3: 1. Januar 2024 – 31. Dezember 2025

## 4. Gegenstand der Förderung und Aufgabenbeschreibung

Gefördert wird der Betrieb eines Welcome Centers in der Region Bodensee-Oberschwaben. Ein regionales Welcome Center soll mit seinem Angebot die gesamte Fläche der Planungsregion abdecken.

Die Welcome Center adressieren mit ihrem Angebot nachfolgende Zielgruppen und nehmen auf die Zielgruppen fokussiert folgende Aufgaben wahr:

#### 4.1. Zielgruppe Unternehmen, insbesondere KMU:

Das Angebot für diese Zielgruppe umfasst die Erst- und Lotsenberatung sowie Informationsvermittlung, z. B. i. R. gezielter Veranstaltungen zu Themen wie beispielsweise

- Sensibilisierung von Unternehmen, insbesondere KMU, für das Potenzial, das iFk im Hinblick auf die Deckung der Fachkräftelücke darstellen
- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen
- Integration von iFk ins Unternehmen, Umgang mit kultureller Vielfalt
- Fachkräftesuche / Akquisition von iFk aus dem Ausland

#### 4.2. Zielgruppe Internationale Fachkräfte (iFk):

Bei der Maßnahmenplanung sind vier Teilgruppen von iFk zu beachten, deren unterschiedlicher Beratungsbedarf zu berücksichtigen ist:

- a. iFk mit einem Arbeitsvertrag, die bei Stellenantritt aus dem Ausland zuziehen,
- b. potenzielle iFk, die bereits in der Region leben, ihren Bildungsabschluss bzw. ihre berufliche Qualifikation im Ausland erworben haben und an einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt interessiert sind,
- c. internationale Studierende an Hochschulen in Baden-Württemberg,
- d. iFk, die im Ausland leben und sich für eine Erwerbstätigkeit bei einem Unternehmen mit Standort in Baden-Württemberg interessieren.

Das Angebot für diese Zielgruppe umfasst Erst- und Lotsenberatung sowie Informationsvermittlung, auch i. R. gezielter, ggf. auch virtueller Veranstaltungen, zu Themen wie beispielsweise

- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen
- Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt und seine Unternehmen
- Arbeitsplatzsuche, Bewerbungen
- Anerkennung beruflicher Qualifikationen
- berufliche Weiterbildungsangebote
- arbeitsrechtliche Bestimmungen
- Deutschkurse
- Alltag und Wohnen, gesellschaftliche Integration (Wohnungssuche, Schulsystem und Schulbildung, Angebote zur Betreuung von Familienangehörigen wie z. B. Kinder- und Schülerbetreuung, Hilfen für Alleinerziehende, Kultur- und Freizeitangebote)
- Bereitstellung von Informationsmaterial

#### 4.3. Zielgruppe Regionale Netzwerkpartner:

Voraussetzung für eine wirkungsvolle und effektive Arbeit der Welcome Center ist eine systematische Vernetzung mit den einschlägigen regional und lokal bzw. sektoral relevanten Organisationen und Akteuren mit Zuständigkeiten bzw. Kompetenzen im Kontext der Arbeitsmarktintegration internationaler Fachkräfte. Hierzu zählen beispielsweise

- Arbeitsagenturen (inkl. ZAV) und Jobcenter,
- kommunale und regionale Behörden, insbesondere Ausländerbehörden,
- Kammern, Innungen, (Wirtschafts-) Verbände und Vereine,
- Bildungseinrichtungen (z. B. Hochschulen, Berufsschulen),
- regionale Fachkräfteallianzen,
- bereits regional etablierte Beratungsstellen wie Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen, Kontaktstellen Frau und Beruf, Regionalbüros für berufliche Fortbildung, IQ-Netzwerkprojekte in Baden-Württemberg, Migrationsberatungsstellen,

Jugendmigrationsdienste, Kümmerer für die Integration in Ausbildung, Beratungsstelle Faire Mobilität etc.<sup>1</sup>

Die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern ist synergetisch zu gestalten, auf eine klare Aufgabenabgrenzung ist hinzuwirken, vorzugsweise durch schriftliche Vereinbarung, und der Bildung von Doppelstrukturen entgegenzuwirken. Dazu bringen sich die Welcome Center aktiv in das Netzwerk ein und forcieren u.a. mögliche Netzwerkerweiterungen im Sinne einer weiteren Stärkung ihrer Funktion als regionale bzw. sektorspezifische Kompetenzzentren „Internationale Fachkräfte“. Dazu zählt auch die Zusammenarbeit mit im Land ggf. neu entstehenden One-Stop-Government-Strukturen im Zusammenhang mit der Fachkräfteeinwanderung.

Im Hinblick auf den Zugang zu KMU sowie auf eine ergänzende regionalspezifische Profilierung des jeweiligen Welcome Centers, die sich an der regionalen Wirtschaftsstruktur und dem damit einhergehenden Fachkräftebedarf sowie am regionalen Potenzial an iFk orientiert, sind ferner tragfähige Kontakte zur regionalen/sectoralen Wirtschafts- und Innovationscommunity (z. B. regionale Wirtschaftsfördereinrichtungen, regional verortete Wirtschaftsverbände und Industrievereinigungen, Cluster-Initiativen) angezeigt.

#### 4.4. Vernetzung innerhalb des Landesnetzwerks der baden-württembergischen Welcome Center und Weiterentwicklung ihres Profils:

Für eine effektive Aufgabenerfüllung und bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Welcome Center ist die Vernetzung innerhalb der baden-württembergischen Welcome Center von fundamentaler Bedeutung. Dadurch wird der gegenseitige Erfahrungs- und Informationsaustausch sichergestellt, die Verbreitung von Beispielen guter Praxis gefördert, die Welcome Center übergreifende Zusammenarbeit systematisch unterstützt und durch rasche, gemeinsame Entwicklung bedarfsgerechter Aktionsformate zur Qualitätssicherung beigetragen. Insofern gehört es zu den Aufgaben der Welcome Center, sich aktiv in das Landesnetzwerk der baden-württembergischen Welcome Center einzubringen, um sich im Hinblick auf die Erarbeitung von Strategien und Instrumenten (z.B. von mehreren Welcome Centern gemeinsam durchgeführte Maßnahmen, gemeinsam erarbeitete Texte für die Öffentlichkeitsarbeit oder Beratungsmaterialien) zur Erreichung der o.g. Zielgruppen regelmäßig auszutauschen, gemeinsame Standards zu etablieren und damit die bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Welcome Center Profils gemeinsam kontinuierlich voranzutreiben.

#### 4.5. Kommunikationsprinzipien/Zielgruppenspezifische Kommunikation der Welcome Center

Informationen im Zusammenhang mit Fachkräfteeinwanderung sind in aller Regel vielschichtig, komplex und für Unternehmen sowie aufgrund der Sprachbarriere insbesondere für internationale Fachkräfte häufig schwer verständlich.

- Im Sinne einer niedrighwelligen Kommunikation mit den Zielgruppen werden die Webseiten der Welcome Center nach den Prinzipien der menschenzentrierten Kommunikation gestaltet. Dabei werden die unterschiedlichen Perspektiven der

---

<sup>1</sup> Informationen zu regional bereits etablierten Beratungsstellen finden sich beispielsweise unter:

[www.frauundberuf-bw.de](http://www.frauundberuf-bw.de)

<https://www.fortbildung-bw.de/fuer-anbieter/netzwerk/#4f6b595e14a4f44e9>

<http://www.regionalbuero-bw.de/cms/index.php>

<http://www.lnwbb.de/>

<https://www.netzwerk-iq-bw.de/de/iq-netzwerk-baden-wuerttemberg.html>

beiden Zielgruppen Unternehmen und iFk angemessen berücksichtigt. Die Information wird in einfacher Sprache und in mindestens zwei Sprachfassungen (deutsch/englisch) zur Verfügung gestellt.

- Im Sinne der Qualitätssicherung und der Wiedererkennung der Welcome Center als Mitglieder eines landesweiten Netzwerks werden auf allen Webseiten gemeinsam abgestimmte Textbausteine insbesondere für zentrale Informationen genutzt.

## 5. Antragsberechtigte

Das Welcome Center soll bei einer Einrichtung angesiedelt sein, die in der Lage ist, regional bzw. sektoral gemeinsam mit den relevanten Akteuren die beschäftigungsbezogene Integration von iFk aller Berufsgruppen voranzubringen und damit zur Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Baden-Württemberg mit einer für iFk offenen Gesellschaft beizutragen. Dabei darf die antragsstellende Einrichtung mit dem Projekt keine eigenwirtschaftlichen Interessen verfolgen.

Antragsberechtigt sind juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, die als Träger und Betreiber eines Welcome Centers fungieren und ihren Sitz, eine Niederlassung oder Betriebsstätte in Baden-Württemberg haben.

Diese juristische Person kann auch durch Mitglieder eines Konsortiums neu gegründet werden. Die Gründung der juristischen Person ist spätestens nach der Auswahlentscheidung im Zuge des Bewilligungsverfahrens nachzuweisen.

Alternativ kann sich ein Konsortium auf eine bestehende Organisation als Konsortialführer einigen, der als Antragsteller, koordinierender Zuwendungsempfänger, Betreiber und Koordinator des Welcome Centers fungiert. Die Details der Zusammenarbeit, insbesondere die gegenseitigen Rechte und Pflichten sind hierbei in einem Kooperationsvertrag zu regeln, der bei Antragstellung im Entwurf vorzulegen ist.

Ausgeschlossen von einer Antragstellung sind Behörden des Bundes und der Länder. Hochschulen können sich nur als Konsortialpartner, nicht jedoch als Konsortialführer an der Ausschreibung beteiligen.

## 6. Zuwendungsvoraussetzungen

Für das Welcome Center ist eine Konzeption vorzulegen, die auf einer ggf. bereits vorhandenen regionalen bzw. sektoralen Analyse beruht und dabei Überlegungen bestehender regionaler bzw. sektoraler Entwicklungskonzepte einbezieht, die den Themenkomplex Fachkräftesicherung aufgreifen.

Die Konzeption soll auf maximal zehn Seiten Angaben machen / Auskunft geben:

- a. zur regionalen/sektoralen Wirtschaftsstruktur der vom Welcome Center bedienten Region bzw. zu dem entsprechenden Sektor und die daraus abgeleiteten Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung sowie den Beitrag, den iFk zur Deckung der jeweiligen Fachkräftelücke leisten können und wie sich das Welcome Center in diesem Kontext strategisch positioniert,
- b. über die beim Träger vorhandenen Vorerfahrungen/Kompetenzen im Hinblick auf die Förderung der beschäftigungsbezogenen Integration von iFk sowie die Unterstützung von KMU hierbei,
- c. über die organisatorische Anbindung des Welcome Centers beim Träger, die örtliche Lage und konkrete räumliche Unterbringung des Welcome Centers,
- d. über das Netzwerk (vgl. Ziffer 4.3), in welches das Welcome Center eingebunden ist, welche Rolle in diesem Netzwerk wahrgenommen wird, welche Aufgabenabgrenzungen vorgenommen wurden und wie die Abstimmung mit den Netzwerkpartnern erfolgt,
- e. über die Ausgestaltung des Basisprogramms aus zielgruppenspezifischen Angebotsmodulen für iFk und Unternehmen gemäß Ziffer 4.

- f. wie das Angebot des Welcome Centers in die Fläche der Region getragen wird,
- g. welche über das zielgruppenspezifische Basisprogramm hinausgehenden Aktivitäten bzw. Schwerpunktsetzungen für eine ergänzende regional- bzw. sektorspezifische Profilierung geplant sind,
- h. welche quantitativen Ziele durch die Arbeit des Welcome Centers p.a. erreicht werden sollen. Relevante Messgrößen sind hierbei z. B. die Anzahl der erreichten Unternehmen sowie iFK, der durchgeführten Beratungen, relevante Kontakte<sup>2</sup> sowie die durch die Aktivitäten des Welcome Centers erreichte Öffentlichkeit,
- i. welche Personalausstattung zur Erfüllung der beschriebenen Aufgaben vorgesehen ist (Umfang, Qualifikation, ggf. Aufgabenabgrenzung),
- j. über das zu Grunde liegende Finanzierungskonzept der Trägerorganisation, das einen nachhaltigen Betrieb des Welcome Centers über die gesamte Programmdauer (vgl. Ziffer 3) sicherstellt. Die Ausführungen sind ggf. durch Erklärungen dritter Finanzierungspartner zu unterlegen.

Ergänzend ist eine Mediakonzeption zu erstellen, welche die Informations- und Kommunikationsbedarfe aller Zielgruppen in Bezug auf den regulären Auftrag der Welcome Center adäquat abbildet und eine entsprechende Gestaltung der Webseite sowie die zielgerichtete, professionelle Nutzung von Social Media zur Zielgruppenansprache beinhaltet.

Ferner ist für das Welcome Center ein konkretisiertes Arbeitsprogramm für die Förderphase 3 mit Angeboten für alle Zielgruppen gem. Ziffer 4 und aufgeteilt nach Kalenderjahren beizufügen, verbunden mit Indikatorenwerten für die Zielerreichung. Hierbei ist auch auf den Aspekt Reichweitesteigerung sowie Effektivität und Effizienz der Arbeit durch Webseitennutzung und Social Media Präsenz einzugehen.

## 7. Höhe der Zuwendung und zuwendungsfähigen Ausgaben

Die Zuwendung erfolgt als Projektförderung im Wege der Anteilsfinanzierung in Form eines Zuschusses in Höhe von 70 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben ohne Rechtspflicht nach Maßgabe der §§ 23 und 44 Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie der VwVen hierzu – insbesondere gelten grundsätzlich die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) bzw. zur Projektförderung an kommunale Körperschaften (ANBest-K).

Die Zuwendung ist auf Bruttokostenbasis zu beantragen. Zuwendungsempfänger, die zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, können Bruttokosten jedoch nur dann abrechnen, wenn sie eine Bescheinigung des zuständigen Finanzamtes vorlegen, dass das geförderte Projekt vom Vorsteuerabzug ausgeschlossen ist.

### 7.1. Allgemeines

Die Förderung der Welcome Center steht unter dem Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Für die Förderung im Rahmen dieses Aufrufs ist ein jährliches Gesamtbudget i.H.v. bis zu 200.000 Euro reserviert. Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht. Die nachfolgend aufgeführten Ausgaben sind grundsätzlich zuwendungsfähig. Unter Berücksichtigung des für diesen Aufruf zur Verfügung stehenden Budgets und der Antragsituation (Anzahl der Anträge, Höhe der beantragten Zuschüsse, Qualität der Konzepte) können im Auswahl- und Zuwendungsverfahren Kürzungen notwendig werden.

---

<sup>2</sup> Unter relevanten Kontakten wird die Summe aus Beratungen und Teilnehmenden an Veranstaltungen verstanden.

Es wird erwartet, dass ein neu einzurichtendes Welcome Center seinen Betrieb innerhalb von drei Monaten nach dem Beginn des Bewilligungszeitraums aufnimmt.

## 7.2. Personalkosten

Für den Betrieb eines Welcome Centers wird grundsätzlich eine personelle Minimalausstattung von zwei Vollzeitäquivalenten (VZÄ) als notwendig erachtet. Der Mehrbedarf ist anhand des geplanten Leistungsspektrums und des regional bzw. sektoral festgestellten Bedarfs nachvollziehbar zu begründen.

Zuwendungsfähig sind unter diesen Voraussetzungen Personalkosten für bis zu vier VZÄ gemäß nachfolgender Erläuterungen:

- Für die Leitungsstelle sind grundsätzlich 0,8 – 1,0 VZÄ vorzusehen. Zu den Aufgaben der Leitungsstelle gehören neben koordinierenden vorrangig strategisch konzeptionelle Tätigkeiten zur Profilsicherung und Weiterentwicklung des Welcome Centers, die Netzwerkarbeit mit den zentralen regionalen und überregionalen Akteuren sowie ggf. die Beratung der Unternehmen.
- Im Beratungsbereich sind Teilzeitdeputate unter 40 % nicht erwünscht.
- Zuwendungsfähig sind Personalkosten für Personen, die die unter Ziffer 4 „Gegenstand der Förderung und Aufgabenbeschreibung“ beschriebenen Aufgaben wahrnehmen, zuzüglich 10 % Gemeinkostenpauschale. Die Personalkosten bestehen aus den Entgelten bzw. Bezügen, den Arbeitgeberanteilen an den Sozialversicherungsbeiträgen und werden brutto angesetzt.
- Bei den Personalstellen kann es sich um fest bzw. befristet angestelltes Personal in Voll-/Teilzeitbeschäftigung handeln, die für das Projekt mit einem bestimmten Zeitkontingent freigestellt bzw. eingesetzt werden. Sofern das Personal beim Träger in mehreren Projekten eingesetzt wird, muss eine eindeutige Aufgabenabgrenzung sichergestellt werden.

Personalausgaben sind zuwendungsfähig für

- Leitungsstelle bis maximal E 13 (*Basisjahr 2023, 92.400,00 Euro*)
- Beratungsstellen bis maximal E 11 (*Basisjahr 2023, 84.900,00 Euro*)
- Assistenz bis maximal E 8 (*Basisjahr 2023, 58.200,00 Euro*)

des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Ausgehend vom Basisjahr 2023 kann für die Folgejahre kalkulatorisch eine jährliche Steigerung von 2 % angesetzt werden. Mehrausgaben gehen vollständig zu Lasten des Zuwendungsempfängers.

Die Gemeinkostenpauschale umfasst indirekte Aufwendungen, die im direkten Zusammenhang mit dem im Projekt beschäftigten Personal stehen wie insbesondere Strom, Wasser, Abfallgebühren, Büroreinigung, IT-Wartung, Telefon/Internet (laufende Kosten), Büroverbrauchsmaterial, Steuerbüro-/Lohnabrechnungskosten, Kontogebühren sowie ergänzend alle Reise- und Fortbildungskosten. Eine Einzelabrechnung dieser Aufwendungen als Sachaufwendungen ist nicht möglich.

## 7.3. Sachkosten (Fremdvergabe gegen Rechnung Dritter)

### a. Veranstaltungskosten

- Referentenhonorare
- Veranstaltungstechnik
- Raummieten für Veranstaltungen außerhalb des Welcome Centers, sofern Räume von Dritten angemietet werden müssen
- bescheidene Bewirtungen bei zielgruppenspezifischen Veranstaltungen. Interne Bewirtungen für Mitarbeiter/-innen des Zuwendungsempfängers sind nicht zuwendungsfähig.

### b. Öffentlichkeitsarbeit - Ausgaben für vorhabenspezifische Informationsmaßnahmen im Rahmen des Projekts:

- Erstellung einschließlich Konzeption, Design und Pflege eines projektspezifischen Internetauftrittes sowie der Social-Media-Aktivitäten
- Erstellung einschließlich Gestaltung und Druck von Printerzeugnissen wie Broschüren, Flyer, Plakate, Einladungen, Roll-ups, Unterlagen für Veranstaltungen bzw. Dokumentationen von Veranstaltungen und sonstige Printmedien
- Erstellung audiovisueller Medien wie z. B. Videoclips

c. Raummieten für den Betrieb des Welcome Centers:

- Sofern die Anmietung der Räume von Dritten unumgänglich ist, sind Raummieten in angemessener Höhe zuwendungsfähig.
- Kalkulatorische Mietkosten sind nicht zuwendungsfähig.

#### 7.4. Nicht zuwendungsfähig sind insbesondere

- Umsatzsteuerbeträge, soweit Vorsteuerabzugsberechtigung nach § 15 UStG besteht oder erworben wird
- Beiträge zu nicht gesetzlich vorgeschriebenen Versicherungen
- Zuführung zu Rücklagen
- Nicht-kassenwirksame Aufwendungen und Kosten (Bildung von Rückstellungen, kalkulatorische Zinsen, kalkulatorische Mietkosten etc.)
- Schuldzinsen
- Rechtsberatungskosten
- Sicherheitsleistungen
- Investitionen (wie z.B. Büro- und sonstige technische Ausstattung)

## 8. Antragstellung

Für die Auswahl des Welcome Centers in der Region Bodensee-Oberschwaben ist ein einstufiges Antragsverfahren vorgesehen. Die Anträge sollen ein abschließendes Votum ermöglichen.

Alle Anträge können bis zum 15. September 2023 eingereicht werden beim  
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg  
Referat 21 - Fachkräftesicherung  
Schlossplatz 4 (Neues Schloss)  
70173 Stuttgart

Die Anträge müssen bis zum genannten Termin unter Verwendung der einschlägigen, unter <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/service/foerderprogramme-und-aufrufe/liste-foerderprogramme/welcome-center-fuer-internationale-fachkraefte-in-der-region-bodensee-oberschwaben> zur Verfügung gestellten Antragsvordrucke vollständig ausgefüllt und unterschrieben in elektronischer Form an [Poststelle@wm.bwl.de](mailto:Poststelle@wm.bwl.de) eingegangen sein.

Der Antrag muss eine aussagefähige Beschreibung des Vorhabens beinhalten, aus der das Projekt, die Projektziele, die Projektkonzeption, die Mediakonzeption und die geplanten Maßnahmen samt Zeitplan für die Umsetzung und Zielwerten für die Ergebnisindikatoren ersichtlich sind.

## 9. Auswahlverfahren

Die Auswahl unter den eingereichten Anträgen für die Region Bodensee-Oberschwaben durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus erfolgt nach den folgenden Kriterien:

- Fachliche Qualität der Projektkonzeption, der Mediakonzeption und des Arbeitsprogramms
- Fachspezifische Kenntnisse/Vorerfahrung und bisherige Aktivitäten des Antragstellers und seines Personals bezogen auf die genannten Ziele und Aufgaben
- Reichweite und Qualität des regionalen bzw. sektoralen Netzwerks, vorhandene Zugänge zu den unter Ziffer 4.3 genannten relevanten Organisationen und Akteuren vor Ort
- Geografische Abdeckung sowie Präsenz des Welcome Center Angebots in der Fläche
- Wirtschaftliche Tragfähigkeit und Kosten-Nutzen-Verhältnis der Projektkonzeption, perspektivische Effizienz der Zielgruppenansprache gemessen in relevanten Kontakten

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus behält sich vor, in Abstimmung mit den Antragstellern die Konzeption ggf. hinsichtlich regionaler Überschneidungen oder Deckungslücken anzupassen.

## 10. Ansprechpartner

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg  
Referat Fachkräftesicherung  
Frau Irmgard Otto  
0711 123-2670  
E-Mail: [irmgard.otto@wm.bwl.de](mailto:irmgard.otto@wm.bwl.de)