



Ideenwettbewerb im Rahmen des INNOPUNKT-Programms des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg

Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen

Bekanntmachung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF)
des Landes Brandenburg vom 11. Juli 2007

1. An welchen Problemen setzt der Ideenwettbewerb an?


Gering qualifizierte Menschen besitzen besonders schlechte Arbeitsmarktchancen und sind häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihr Anteil an der Gruppe der Langzeitarbeitslosen ist dementsprechend besorgniserregend hoch: Im Jahr 2006 waren in Brandenburg ca. ein Fünftel der Langzeitarbeitslosen der Gruppe der Geringqualifizierten zuzuordnen. Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren zwar quantitativ nicht signifikant verändert, er weist jedoch trotz zahlreicher Arbeitsförderaktivitäten beunruhigende Beharrungs- und Verfestigungstendenzen auf. Als Geringqualifizierte werden hier die Erwerbspersonen verstanden, die über keinen schulischen und/oder beruflichen Ausbildungsabschluss bzw. einen in Deutschland formal anerkannten Berufsabschluss verfügen.

Insbesondere mit Blick auf den demografischen Wandel und den absehbaren Fachkräftebedarf in Brandenburg beunruhigt auch eine tiefer gehende Strukturanalyse der Gruppe der langzeitarbeitslosen Geringqualifizierten: Der Anteil der unter 25-Jährigen beträgt in dieser Gruppe rund 25 Prozent. Auch die Gruppe der 25- bis 35-Jährigen fällt mit 23,2 Prozent deutlich ins Gewicht. D. h. fast die Hälfte aller formal Geringqualifizierten, die als arbeitslos registriert sind, zählen zu den sehr jungen bzw. jüngeren Erwerbstätigen. Gerade für diese Menschen, die ihr Erwerbsleben noch größtenteils vor sich haben, zeigt sich ein erheblicher Handlungsbedarf. Hinterfragt man die Gründe, warum viele jüngere Erwerbstätige keine Schul- und Ausbildungsabschlüsse vorweisen können, so zeigt sich eine große Vielfalt an Ursachen. Das Spektrum reicht von mangelnder individueller Lernfähigkeit und -motivation bis hin zu Abbrüchen aufgrund von Elternschaft, falschen Berufswahlentscheidungen oder eben einfach auch dem Nichtfinden eines geeigneten Ausbildungsplatzes.

In den Betrieben kann die Beschäftigung von Geringqualifizierten bzw. An- und Ungelernten zur Überwindung personeller Engpässe insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten beitragen. Während die Brandenburger Betriebe bislang keine Probleme hatten, Einfacharbeitsplätze zu besetzen, und dies meist mit formal Qualifizierten taten, wird sich diese Situation bald verändern. Künftig werden Unternehmen vor dem Hintergrund eines knapper werdenden Arbeitsangebots mit Stellenbesetzungsproblemen auch im Bereich von Einfacharbeitsplätzen stärker konfrontiert sein. Hinzu kommt, dass Einfach-tätigkeit schon lange nicht mehr mit einfacher Arbeit gleichzusetzen ist. So kann festgestellt werden, dass etliche Einfacharbeitsplätze, insbesondere im Bereich produzierendes Gewerbe und Handwerk, um weitere Tätigkeits-elemente angereichert wurden, sodass hier eine Umwandlung in qualifiziertere Arbeit stattgefunden hat. Die Klassifizierung eines Arbeitsplatzes als „einfach“ bedeutet nicht, dass es nicht bestimmte Anforderungen an die dort Beschäftigten gäbe, wie etwa spezielle fachliche Kenntnisse oder soziale Kompetenzen. Für Betriebe kann sich die Einstellung von Geringqualifizierten durchaus lohnen, denn einerseits lassen sich so personelle Probleme lösen, andererseits können die Kompetenzen und Fähigkeiten von gering qualifizierten Menschen perspektivisch entwickelt und genutzt werden. Dies stellt aber entsprechende Anforderungen an die betriebliche Personalpolitik.

Unbestritten ist, dass Einfacharbeitsplätze gute Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte bieten. Aufgrund des Wandels der Einfach-tätigkeiten selbst werden aber für diese Arbeitsplätze spezifische Qualifikationen erforderlich. Darüber hinaus müssen die Anstrengungen dahingehend erhöht werden, neben dem Eintritt auch den Verbleib in Beschäftigung zu sichern. Zudem können durch die Organisation von Lernstrukturen im Bereich einfacher Tätigkeiten auch für die dort Beschäftigten Möglichkeiten einer späteren Aufwärtsmobilität eröffnet werden. Bislang gelingen berufliche Aufstiege für formal Geringqualifizierte eher selten. Ausgangspunkt für die Lösung der schwierigen Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten ist somit nicht nur der Zugang zu Beschäftigung, sondern auch zu entsprechender, der Zielgruppe angemessener Qualifizierung. „Arbeiten“ und „Lernen“ muss eng miteinander verbunden sein, denn das sind die beiden zentralen Säulen, die über gesellschaftliche Teilhabe entscheiden.

Um die Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte zu verbessern, bietet die Verbindung des Zugangs zu Beschäftigung mit qualifikatorischen Elementen eine Chance auf nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Betriebliche Zugangswege sollten mit Bildungsgelegenheiten für Geringqualifizierte gekoppelt werden, z. B. durch arbeitsintegriertes Lernen, d. h. Lernen im Kontext von (betrieblichen) Praxisanforderungen. Auch Ansätze wie die „individuelle Fallorientierung“ oder Qualifikationen, welche die Beschäftigung begleiten bzw. dieser vor- oder nachgeschaltet sind, stellen Lösungsansätze zur Verbindung von Arbeiten und Lernen dar.



Hierbei lohnt sich ein Blick in andere europäische Nachbarländer, die sich mit dem Thema „Nachhaltige Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt“ seit längerem beschäftigen. Auch in diesen Ländern geht es um die zentrale Frage, wie lassen sich für die Gruppe der Geringqualifizierten mehr Zugänge zum lebenslangen Lernen schaffen und wie können Unternehmen intensiver in die Gestaltung der Prozesse des lebenslangen Lernens eingebunden werden. Auch wenn in vielen europäischen Mitgliedstaaten bereits zahlreiche Erfahrungen in der Entwicklung von Instrumenten und (rechtlichen) Rahmenbedingungen zu dieser Thematik vorliegen, finden jedoch nach wie vor in allen EU-Ländern Reformdiskussionen statt, um die jeweiligen Systeme weiter verbessern zu können. Beispielsweise soll der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) im Bereich berufliche Bildung mehr Transparenz und Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse zwischen den Mitgliedstaaten ermöglichen. Der aktuelle Diskussionsprozess darum verdeutlicht, dass (auch) in Deutschland das System der beruflichen Bildung mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen benötigt. Damit könnten für die Gruppe der Geringqualifizierten neue Wege zur Anerkennung von beruflichen Handlungskompetenzen geschaffen werden.

Die INNOPUNKT-Initiative ist vor diesem Hintergrund darauf ausgelegt, das Thema „Geringqualifizierte“ unter Einbeziehung transnationaler Erfahrungen zu bearbeiten, um vorliegende europäische Erkenntnisse für das Land Brandenburg nutzen zu können und sich darüber hinaus aktiv am europäischen Gestaltungsprozess zu beteiligen.

Im Mittelpunkt der neuen INNOPUNKT-Initiative steht die Integration von Geringqualifizierten in Beschäftigung. Sie folgt damit der politischen Prämisse „Arbeit für alle“. Darüber hinaus kann die Initiative einen wichtigen Beitrag auf dem Weg zur guten Arbeit leisten, indem Lernprozesse auch für den Bereich der einfachen Tätigkeiten organisiert werden. Denn durch entsprechende Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten kann einfache Arbeit durchaus an gesellschaftlicher Wertschätzung gewinnen und somit attraktiver werden.

2. Ziele der Initiative des MASGF

Die Initiative, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Mitteln des Landes finanziert wird, verfolgt das folgende zentrale Ziel:

Erprobung neuer Wege der nachhaltigen Integration von Geringqualifizierten in Betriebe. Europäische Erfahrungen sollen die Konzept- und Umsetzungsplanung unterstützen.

Die Erreichung des Hauptziels wird durch die folgenden Teilziele angestrebt:


- (1) Eröffnung neuer Zugänge für Geringqualifizierte in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Betrieben.
- (2) Entwicklung lernförderlicher Arbeitsumgebungen in Betrieben zur nachhaltigen Integration von Geringqualifizierten in Beschäftigung.
- (3) Dokumentation, Anerkennung und abschlussorientierte Weiterentwicklung von im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen.

Der Modellversuch wird in den Jahren 2007 bis 2010 wissenschaftlich begleitet und bewertet. Aussagen zu den Ergebnissen und Wirkungen werden zum 31. Dezember 2010 vorliegen.

3. In welche Strategien des Bundes und des Landes bindet sich die MASGF-Initiative ein?

Im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie in der Strukturfonds-Förderperiode 2007 – 2013 wird ein Schwerpunkt auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten gelegt. Im Sinne der Lissabon-Strategie ist gering qualifizierten Menschen der Zugang zu Beschäftigung durch leichteren Zugang zu Bildung, d. h. zu Kompetenzerwerb und -nachweis, zu eröffnen. Hierbei gilt es, ein effektives System für lebenslanges Lernen zu organisieren, an dem auch gering qualifizierte Menschen partizipieren können. Die INNOPUNKT-Initiative ordnet sich in diese Forderung ein, indem Strategien und Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen für die Gruppe der Geringqualifizierten erprobt werden sollen.

Die Initiative knüpft unmittelbar an die auf Bundesebene vereinbarten Strategien zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit an. Die Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“ hat sich auf drei Ansätze zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit verständigt, die derzeit durch die Bundesregierung umgesetzt werden. Ein Ansatz konzentriert sich darauf, Jugendlichen unter 25 Jahren Perspektiven in Arbeit zu geben. Jugendlichen ohne Berufsabschluss mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mindestens sechs Monaten soll ein „Job-Bonus“ in Form einer Kombination aus Lohnkostenzuschuss und Qualifizierung gewährt werden. Damit wird den Jugendlichen eine Chance gegeben, sich am Arbeitsplatz zu bewähren und ihre Qualifikation zu verbessern. Die Qualifizierung soll dazu beitragen, ein Nachholen des Berufsabschlusses zu ermöglichen. Ein zweiter Ansatz fokussiert auf die Verbesserung der Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit schweren Vermittlungshemmnissen und ein dritter Ansatz ist ein Programm für Regionen mit besonders verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit.



Auf Landesebene lässt sich die Initiative unmittelbar in die Strategie der Brandenburger Arbeitspolitik einordnen, die sich die Stärkung der Humanressourcen durch Beschäftigung förderndes Risikomanagement zum Ziel gesetzt hat. Ein Schwerpunkt liegt hierbei darin, auch für Menschen ohne formale Qualifikationsabschlüsse Zugänge zum lebenslangen Lernen zu ermöglichen. Dieser Gruppe sind entsprechende Bildungs- und Erfahrungs- sowie Qualifizierungschancen zu eröffnen. Gleichzeitig sind Unternehmen bei der Humanpotenzialentwicklung zu unterstützen, insbesondere mit dem Ziel der Fachkräftesicherung. Hierbei kann die Initiative auch auf die Erfahrungen der verschiedenen INNOPUNKT-Kampagnen aus der Förderperiode 2000 bis 2006 zurückgreifen, in zahlreichen Modellversuchen wurde unter anderem das Aufschließen von Betrieben erprobt.

Zudem kann die INNOPUNKT-Initiative von dem parallel verlaufenden Entwicklungsprozess für die Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) für lebenslanges Lernen profitieren. Dieser soll die Transparenz und Vergleichbarkeit der Bildungsleistungen der einzelnen Mitgliedstaaten ermöglichen. Der in diesem Zusammenhang entstehende nationale Qualifikationsrahmen (NQR) soll ein Instrument werden, mit dem Lernleistungen unabhängig von Lernorten oder Abschlüssen dokumentiert und verglichen werden können. Der NQR soll sich nicht auf die Abbildung von Wissens- und Bildungsabschlüssen beschränken, sondern sich an Kompetenzen und beruflicher Handlungsfähigkeit ausrichten. Damit werden Voraussetzungen geschaffen, berufliche Kompetenzen unterhalb von Berufsabschlüssen und unabhängig von den Lernorten erfassen und bewerten zu können, ohne generell das deutsche Berufsprinzip in Frage zu stellen. Die dafür zu entwickelnden Instrumente, wie die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kenntnissen, sind sinnvolle Verfahren, um auch in Arbeitszusammenhängen erworbene Kompetenzen feststellen zu können. Sie bieten deshalb insbesondere auch den geringqualifizierten neue Wege zu anerkannten Kompetenznachweisen und zum Nachholen von Berufsabschlüssen.

4. Wie grenzt sich der Wettbewerb zu bestehenden Förderprogrammen des Landes ab bzw. inwieweit ergänzt er Förderansätze?

Zwar existiert ein Set an Instrumenten der Arbeitsförderung, dessen vorherrschendes Ziel die Eingliederung der Personen bzw. der Erhalt und die Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit ist. Hierbei handelt es sich aber um einzelne Instrumente, die häufig losgelöst voneinander eingesetzt werden. Für die Integration und Qualifizierung von arbeitslosen bzw. beschäftigten geringqualifizierten bieten sowohl das Instrumentarium des SGB III wie auch Sonderprogramme der Bundesagentur für Arbeit (BA) verschiedene Ansatzpunkte. So wird z. B. im Rahmen des Programms WeGeBAU („Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“) die berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in an- oder ungelernter Tätigkeit, die keinen Berufsabschluss besitzen oder über einen Berufsabschluss verfügen, aber mehr als vier Jahre diesen Beruf nicht mehr ausgeübt haben, gefördert. Mit der Förderung wird der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses oder einer – möglichst zertifizierten – Teilqualifikation angestrebt. Die bestehenden Förderangebote werden aber insbesondere seitens der (kleineren) Betriebe noch nicht ausreichend nachgefragt. Bei der Nutzbarmachung der Instrumente besteht Unterstützungsbedarf. Angestrebt wird eine systematische und problemorientierte Koordination der verschiedenen Instrumente sowie eine Prozessbegleitung in der Umsetzung. Sinnvoll könnte eine Vernetzung der Instrumente sowie begleitender Serviceleistungen für die Betriebe sein. Letztlich könnte damit auch eine noch höhere Effizienz der Instrumente erzielt werden.

Darüber hinaus fehlt bisher der Gesamtblick auf Lösungsansätze in diesem Bereich. Durch die Zusammenschau regional eingesetzter bzw. in anderen europäischen Regionen erprobter Instrumente und Verfahren könnte ein komplexer Ansatz zur nachhaltigen Integration gering qualifizierter Arbeitsloser in Beschäftigung entwickelt werden und/oder die eventuelle Überführung in die Regelförderung vorbereitet werden.


5. Inwieweit sollen zusätzliche Ressourcen neben den MASGF-Mitteln erschlossen werden?

Erwartet wird, dass mögliche Bundes- und Landes- sowie kommunale Förderungen genutzt und mit der INNOPUNKT-Förderung entsprechend der möglichen Rahmenbedingungen kombiniert werden. Insbesondere sollen in Abstimmung mit den Agenturen die Förderinstrumente der BA aktiv einbezogen werden.

Im Gesamtfinanzierungsplan sind alle Förderungen, Eigenanteile und Drittmittel, die zur Durchführung des Projektes eingesetzt werden sollen, auszuweisen.

6. Transferorientierung der Problemlösungen über die MASGF-Förderung hinaus

Die Projekte müssen Methoden, Vorgehensweisen und Instrumente entwickeln, die nach Ablauf des Modellzeitraumes in verschiedene Branchen, Betriebe und Regionen übertragen werden können. Deshalb ist bei der Konzeption, der Planung und der Umsetzung darauf zu achten, dass typische Betriebe, Branchen und Regionen ausgewählt werden, deren Strukturen und Problemlagen auch in anderen Unternehmen aller Größenklassen, Branchen sowie Sozialräumen existieren.



Vorgesehen ist, dass die Projekte neben ihren im Arbeitsprogramm abgesteckten Aktivitäten einen möglichst umfassenden und wirksamen Transfer ihrer Ergebnisse sicherstellen. Es sind Methodiken zu entwickeln, die nach der Projektlaufzeit von anderen Trägern übernommen werden können, auch mit Blick auf Vermittlung und Austausch von Erfahrungen in transnationale Zusammenhänge. Darüber hinaus soll darauf hingewirkt werden, dass erfolgreiche Modelle in eine Regelfinanzierung münden, um die Nachhaltigkeit sicherzustellen.

An die Projekte der INNOPUNKT-Initiative werden Anforderungen der Begleitforschung und des Monitorings gestellt. Drei Ebenen sind zu unterscheiden:

- ▶ Die LASA Brandenburg GmbH wird ein obligatorisches Monitoring- und Qualitätssicherungsverfahren anhand der ZyPP-Methode (Zyklusorientierte Projektplanung) durchführen.
- ▶ Die einzelnen Projekte sind aufgerufen, ein internes Qualitätssicherungsverfahren für die Projektlaufzeit auszuarbeiten. Die Modellprojekte haben ihre Ergebnisse zu dokumentieren und deren Transfer zu gewährleisten.
- ▶ Ferner sind die einzelnen Projekte aufgerufen, an der Evaluation, die von der LASA Brandenburg GmbH beauftragt wird, mitzuwirken.

7. Zum Gegenstand der Förderung des Ideenwettbewerbs

Der Wettbewerb richtet sich an Projektträger, die Beiträge zu dem Ziel „Erprobung neuer Wege der nachhaltigen Integration von Geringqualifizierten in Unternehmen“ leisten können und dabei europäische Erfahrungen in die Konzepterarbeitung und -umsetzung einbeziehen. Die Modellprojekte sollen die drei Teilziele berücksichtigen und – soweit möglich – Förderinstrumente der BA gezielt nutzen und systematisch einbinden. Die Projektkonzeptionen müssen sich in aktuelle europäische Diskussionsstränge zu den Themen „Geringqualifizierte“ und „Lebenslanges Lernen in betrieblichen Zusammenhängen“ einordnen. Auch im Prozess der Umsetzung sollen Erkenntnisse von Akteuren aus anderen europäischen Staaten zu diesen Themenfeldern eingespeist und ergebnisorientiert verarbeitet werden.

Mögliche weitere Arbeitsschwerpunkte der teilnehmenden Projekte werden in folgenden Handlungsfeldern gesehen:

- ▶ Ausgestaltung der Zugangsstrategien unter Berücksichtigung von Branchenorientierung und regionalen Netzwerken
- ▶ Analyse und Bedarfsermittlung hinsichtlich branchen- und berufsspezifischer Tätigkeitsfelder für Geringqualifizierte, damit auch Verbesserung von Matchingprozessen
- ▶ Entwicklung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung mit dem Ergebnis der Dokumentation und Anerkennung von beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Erfahrungen sowie (Teil-)Qualifikationen unterhalb einer abgeschlossenen Berufsausbildung
- ▶ Entwicklung von Strategien und Rahmenbedingungen für gering qualifizierte Personen, damit begleitende Qualifizierung zur Vermittlung von anerkannten Zertifikaten oder zu einem anerkannten Berufsabschluss – ggf. über die Externenprüfung – führen kann
- ▶ Unterstützungsleistungen für Betriebe u. a. bei der Nutzung von Instrumenten der Arbeitsförderung für die Integration von Geringqualifizierten, Abgleich von Anforderungen und Unterstützungsbedarfen
- ▶ Kooperationsmodelle mit Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit sowie regional ansässigen Unternehmen, insbesondere Kleinunternehmen und Sozialpartnern, Verbänden, Arbeitskreisen, Beratungsstellen
- ▶ Marketing/Öffentlichkeitsarbeit, u. a. Unterstützung adressatenbezogener Informationskampagnen für Betriebe und Zielpersonen und Transfer guter Erfahrungen und Praxisbeispiele; informative Internetauftritte sollten diesen Prozess unterstützen
- ▶ Qualitätssicherung, insbesondere Bestimmung und Weiterentwicklung von Qualitätskriterien und -merkmalen beim Zugang zu Beschäftigung und Qualifizierung von Geringqualifizierten

Am Wettbewerb können juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts sowie rechtsfähige Personengesellschaften teilnehmen.

8. Inwieweit wird das Querschnittsthema Gender Mainstreaming angesprochen und werden die Grundsätze der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern berücksichtigt?

Die Förderung der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings wird als eine wichtige Grundlage der Projekte betrachtet. Durch spezifische Angebote sollen Unterschiede von gering qualifizierten Frauen und Männern bei der Integration in Beschäftigung sowie im berufsbezogenen Qualifizierungsprozess berücksichtigt und damit gleichberechtigte Zugänge zu Erwerbsarbeit und Qualifizierung ermöglicht werden. Zudem müssen Beiträge zum Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen geleistet werden. Die Projekte sind so auszurichten, dass sie die Fähigkeiten und Interessen von Frauen und Männern fördern. Die Projektträger selbst sollen den Ansatz des Gender Mainstreamings (z. B. durch einen hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen, Förderung von Beschäftigten mit Kindern, Durchführung von Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit) unterstützen. Ausdrücklich sollen die Projekte auf die folgenden Aspekte eingehen:

- ▶ Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten bestehen?
- ▶ Wie kann in Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen der Unternehmen die stabile Integration von gering qualifizierten Frauen und Männern in diese Unternehmen erfolgen?
- ▶ Inwiefern kann in der Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Veränderung von Arbeitsplätzen und der passgenauen Qualifizierung den spezifischen Bedingungen von gering qualifizierten Frauen und Männern gleichermaßen Rechnung getragen werden?

9. Verfahrensdarstellung

Das Verfahren setzt sich aus fünf Phasen zusammen:

- Phase 1: 11. Juli bis 27. August 2007**
Erarbeitung und Einreichung der Konzepte zum Ideenwettbewerb
- Phase 2: 14. September 2007 bis 2. Oktober 2007**
Bewertung und Auswahl der besten Konzepte durch eine unabhängige Jury
- Phase 3: 04. Oktober 2007**
Benachrichtigung über das Ergebnis der Auswahl; Aufforderung an die Verfasser der ausgewählten Konzepte, kurzfristig an einem dreitägigen ZyPP-Seminar (ZyPP = Zyklusorientierte Projektplanung) teilzunehmen und danach einen formgerechten Antrag einzureichen. Dabei sind die ESF-zuschussfähigen Kosten (keine Investitionen) und ESF-spezifischen Vorschriften zu beachten.
- Phase 4: 29. Oktober bis 22. November 2007**
Prüfung und Bewilligung der Anträge
- Phase 5: 01. Dezember 2007 bis 30. November 2010**
Projektdurchführung

Aufgliederung der Projektumsetzung in drei Abschnitte:

- 01. Dezember 2007 bis 31. Mai 2008**
1. Aufschließen geeigneter Betriebe und Teilnehmer
- 01. Juni 2008 bis 31. Mai 2010**
2. Unmittelbare Durchführungsphase der Projekte
- 01. Juni 2010 bis 30. November 2010**
3. Nachhaltigkeits- und Projekttransferphase

10. Gliederungserfordernisse der Konzepte

Im Konzept muss beachtet werden, dass in den inhaltlichen Aussagen immer der konkrete Bezug zu den unter Punkt 11 ausgewiesenen Bewertungskriterien vorgenommen wird. Alle Angaben sind durch geeignete Nachweise/Referenzen zu belegen.

a) Aussagen zum Projektträger/Bietergemeinschaft/Kooperationsverbund (max. 3 Seiten ohne Anlage)

(Bei Bietergemeinschaften und Kooperationsverbänden ist darauf zu achten, dass diese in einer Rechtsform agieren und eindeutig benannt wird, wer als Zuwendungsempfänger infrage kommt.)

- ▶ Selbstdarstellung des Projektträgers sowie Angaben zu den für die Projektdurchführung vorgesehenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere zum Personal für das Projektmanagement
- ▶ Auszug Handelsregister
- ▶ Satzung/Gesellschaftervertrag (als Anlage)
- ▶ Bonitätserklärung der Hausbank (als Anlage)
- ▶ Erfahrungen im Projektmanagement von ESF-Projekten (auch im Kooperationsverbund mit anderen Partnern)
- ▶ Angaben zur Erfahrung bzw. Kompetenzen im Bereich Integration von Zielgruppen des Arbeitsmarktes, insbesondere arbeitslose Geringqualifizierte
- ▶ Angaben und Erfahrungen bzw. Kompetenzen bei Betriebszugängen sowie in der Zusammenarbeit mit KMU
- ▶ Angaben und Erfahrungen bzw. Kompetenzen im Bereich Qualifikations- und Kompetenzentwicklung und -feststellung sowie bei der Organisation betrieblicher Lernstrukturen
- ▶ Angaben zu Erfahrungen in der Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und den örtlichen Trägern für Grundsicherung sowie Zusammenarbeit mit weiteren regionalen/örtlichen Verantwortungsträgern
- ▶ Angaben zu Erfahrungen auf transnationaler Ebene
- ▶ Einverständniserklärung und Referenzen der strategischen Partner

b) Aussagen zur Projektkonzeption (max. 5 Seiten)

Insbesondere werden Aussagen zu folgenden Punkten erwartet:

- ▶ Beschreibung der konkreten Situation/Problemlage, an der mit dem Projekt angesetzt werden soll, und somit Begründung für den vorgeschlagenen Lösungsansatz (z. B. welche Betriebe oder Branchen im Mittelpunkt des Projektes stehen)
- ▶ Angaben zur Erreichung der unter Punkt 2 angegebenen Ziele und Handlungserfordernisse; dabei soll auch angegeben werden, wie viele Betriebe bzw. wie viele gering qualifizierte Männer und Frauen in das Projekt einbezogen werden sollen
- ▶ Angaben zu spezifischen Lösungsvorschlägen und innovativen Ansätzen für Zugänge von Geringqualifizierten in Beschäftigung sowie zur Entwicklung von Lernstrukturen in Arbeitsprozessen
- ▶ Angaben zum Regionalbezug des Projektes und Analyse regional vorhandener Ausgangsbedingungen
- ▶ Darstellung des Projektverlaufs in Form von Projektphasen (Projekt- und Teilziele des spezifischen Vorhabens im Kontext des Ideenwettbewerbs, inhaltliche und zeitliche Angaben zu den einzelnen Projektphasen)
- ▶ Darstellung der Organisationsstrukturen im Projekt
- ▶ Darstellung der eingesetzten Fördermodelle, Instrumente, Wege und Methoden
- ▶ Darstellung der regionalen Verankerung des Projektes und zum Kooperationspektrum
- ▶ Angaben, wie der Gender-Mainstreaming-Ansatz im Projekt spezifisch realisiert wird
- ▶ Angaben, wie mit internem Controlling und Qualitätssicherungssystem die Erreichung der Projektziele gesichert wird
- ▶ Benennung von konkreten Vorschlägen zur Öffentlichkeitsarbeit und zum Transfer der Projektergebnisse
- ▶ Angaben, wie die Nachhaltigkeit des Projektansatzes erreicht werden soll, sodass auch nach dem Ende der Förderung erprobte Good-Practice-Beispiele weiterhin zum Tragen kommen; die mögliche Nutzung von Förderinstrumenten soll dabei angegeben werden

c) Aussagen zu den transnationalen Aspekten (max. 1 Seite)

Insbesondere werden Aussagen zu folgenden Punkten erwartet:

- ▶ Beschreibung der „europäischen Dimension“
- ▶ Begründung für die Bezugnahme auf bestimmte europäische Mitgliedstaaten/Regionen und für die Auswahl bestimmter transnationaler Akteure und ggf. konkreter Partner (Was ist das „Spezifische“ am System des Mitgliedstaates und an den Arbeitsinhalten und -ergebnissen des einzubindenden Akteurs/Partners, das für die Projektumsetzung genutzt werden kann?)
- ▶ Beschreibung des „Mehrwertes“ für den/die europäischen Akteure/Partner
- ▶ Beschreibung und Begründung der vorgesehenen transnationalen Aktivitäten (Was sind Form, konkreter Inhalt und die erwartete Ergebnisse?)

d) Aussagen zu den finanziellen Auswirkungen (max. 3 Seiten)

- ▶ geplanter Personaleinsatz für das Projektmanagement
- ▶ geplante Mittel für notwendige externe Kooperationspartner (bitte auflisten – wenn möglich Kurzstellungnahmen der Partner zur Bereitschaft der Zusammenarbeit)
- ▶ grobe Kostenschätzung für die einzelnen Jahre der Projektlaufzeit und zur Sicherung der Nachhaltigkeit über den Förderzeitraum hinaus (incl. Ausweisung aller Förderungen, Eigenanteile und Drittmittel, die zur Durchführung des Projektes eingesetzt werden sollen)

Es ist darauf hinzuweisen, dass bei der Auswahl und Förderung die ungleiche Aufteilung der ESF-Fördermittel zwischen Brandenburg Nordost (ca. 57 Prozent) und Brandenburg Südwest (ca. 43 Prozent) mitberücksichtigt wird.

11. Bewertungskriterien der Konzepte

Die Auswahl wird von einer unabhängigen Jury vorgenommen, der Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft sowie Sozialpartner und Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Ressorts der Landesregierung und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit angehören. Die eingereichten Projektkonzepte werden nach folgenden Bewertungskriterien beurteilt:

Befähigung des Trägers zur Durchführung des Projektes

- ▶ Angaben zur Fachkompetenz, u. a. einschlägige Vorerfahrungen des Projektträgers zur Thematik „Zugänge für Geringqualifizierte in Arbeit“
- ▶ Erfahrungen beim Aufschließen von Betriebszugängen und Erfahrungen in der projektbezogenen Kooperation mit Unternehmen
- ▶ Erfahrungen/Kompetenzen in der Netzwerkbildung mit anderen Akteuren – insbesondere im Bereich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Qualifizierung
- ▶ Beschreibung der Kooperationskontakte zu allen relevanten Institutionen und Organisationen (Die Mitwirkung in relevanten Gremien und Zusammenschlüssen im Wirkungsbereich wird vorausgesetzt.)
- ▶ Aktive Einbindung von anderen Trägern und Institutionen als Projektpartner wird als Vorteil betrachtet (ggf. Vorlage einer Einverständniserklärung strategischer Partner)
- ▶ Bereitstellung von geeignetem Personal, insbesondere für das Projektmanagement
- ▶ Darstellung der wirtschaftlichen Seriosität des Trägers

Schlüssige und innovative Projektkonzeption

- ▶ Zielgenauigkeit der angebotenen Problemlösung, wie Dringlichkeit und Plausibilität der dargestellten konkreten Situations- bzw. Problemdarstellung. An welchen Problemen setzt das Projekt konkret an?
- ▶ Übereinstimmung der aufgezeigten Handlungsfelder und Ziele im eingereichten Konzept mit den Handlungsfeldern und Zielen des Ideenwettbewerbs
- ▶ Plausibilität/Qualität der Projektarchitektur
- ▶ Darstellung der geplanten Instrumente, Verfahren, Methoden und Herangehensweisen zur Realisierung der Projektziele
- ▶ Darstellung der Nutzung von Förder- und Finanzierungsinstrumenten und Beurteilung der Kosten-Nutzen-Relation
- ▶ Erläuterung der geplanten Instrumente und Methoden zur Qualitätssicherung im Projekt
- ▶ Erläuterung, welche Organisationsstrukturen und welches Kooperationspektrum genutzt werden
- ▶ Beschreibung der Entwicklung neuer Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen den Akteuren und Beteiligten und Aussagen zur Wahrscheinlichkeit, inwieweit diese Strukturen auch nach Projektende weiter bestehen

Aussagen zur Transnationalität

- ▶ Plausible Erläuterung der „europäischen Dimension“ und ggf. der Auswahl der Mitgliedstaaten und der Partnerländer bzw. der Einrichtungen und Akteure aus anderen europäischen Staaten
- ▶ Nachvollziehbarer Nutzen der erwarteten Ergebnisse aus den transnationalen Aktivitäten

Übertragbarkeit und Nachhaltigkeit

- ▶ Plausible Erläuterung der geplanten konkreten und realistischen Schritte zum Transfer der Modellprojekte während und nach der Projektlaufzeit
- ▶ Beschreibung, wie Ergebnisse und Erfahrungen für andere Unternehmen, Träger und Akteure im Bereich der Arbeitsförderung zur Verfügung gestellt werden können
- ▶ Darstellung, wie Verfahren und Methoden der Organisation von Lernstrukturen und der Kompetenzfeststellung in andere Kontexte übertragen werden können
- ▶ Erläuterung der geplanten Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Erläuterung, wie zusätzliche Ressourcen neben der Förderung des MASGF durch Netzwerkbildung und Kooperation erschlossen werden können (u. a. Beschreibung, welche weiteren Fördermöglichkeiten genutzt werden können und Darstellung über die Beteiligung anderer Partner/wenn ja, wer, in welcher Höhe und mit welcher Zielsetzung? Darlegung, ob Eigenmittel eingesetzt/wenn ja, in welcher Höhe?)

12. Weitere Informationen und Ansprechpartner

Weitere Informationen zum INNOPUNKT-Programm und zu diesem Ideenwettbewerb finden Sie im Internet unter www.innopunkt.de bzw. www.lasa-brandenburg.de.

Die Ausschreibungsunterlagen sind im Internet unter <http://wettbewerb.innopunkt.de> als PDF-Datei zu finden. Der veröffentlichte Wettbewerb kann in gedruckter Form bei der LASA Brandenburg GmbH unter Tel.: (03 31) 60 02-2 00 angefordert werden.

Ansprechpartner für diesen Wettbewerb sind Dr. Matthias Vogel und Achim Hartisch.

Tel.: (03 31) 60 02-2 00

Fax: (03 31) 60 02-4 00

E-Mail: matthias.vogel@lasa-brandenburg.de

achim.hartisch@lasa-brandenburg.de

Die Konzepte zur Teilnahme am Ideenwettbewerb sind unter dem Kennwort „INNOPUNKT-Initiative für Geringqualifizierte“ in zweifacher Ausführung in gedruckter Form (ungebunden) und in digitaler Form auf Datenträger bis zum

27. August 2007 (Datum des Poststempels) einzureichen.

Postanschrift:

LASA Brandenburg GmbH
Kennwort „INNOPUNKT-Initiative für Geringqualifizierte“
Geschäftsbereich Beratung
Dr. Matthias Vogel
Wetzlarer Str. 54
14482 Potsdam