



**Operationelles Programm  
des Landes Brandenburg**  
für den  
**Europäischen Sozialfonds (ESF)**  
in der Förderperiode 2007 bis 2013  
**Ziel Konvergenz**  
**Brandenburg Nordost und Brandenburg Südwest**

**Version 3.1 vom 14. Juni 2007**

CCI:2007DE051PO001

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Zur sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg</b> .....	<b>4</b>
1.1 Sozioökonomische Analyse.....	4
1.1.1 Demografische Entwicklung .....	4
1.1.2 Wirtschaftliche Entwicklung .....	6
1.1.3 Arbeitsmarkt und Humanressourcen .....	10
1.1.4 Territoriale Unterschiede.....	19
1.1.5 Transnationalität .....	26
<b>2 Erfahrungen aus der ESF-Förderung bis 2006</b> .....	<b>26</b>
<b>3 SWOT-Analyse</b> .....	<b>33</b>
<b>4 ESF-Entwicklungsstrategie und Zielsystem der ESF-Förderung im Land Brandenburg</b> .....	<b>41</b>
4.1 Rahmenbedingungen und Ziele auf EU-Ebene.....	41
4.2 Rahmenbedingungen und Ziele auf nationaler Ebene .....	43
4.3 Ziele auf Landesebene.....	45
4.4 Konzeptionelle Ansätze der Entwicklungsstrategie für den Einsatz des ESF in Brandenburg .....	48
4.5 Strategie für den ESF in Brandenburg.....	59
4.6 Horizontale Ziele für den ESF in Brandenburg.....	62
4.7 Strategie für die Partnerschaft .....	68
4.8 Das Zielsystem der ESF-Interventionen.....	69
<b>5 Darstellung der Prioritätsachsen des ESF sowie der vorgesehenen Operationen</b> .....	<b>71</b>
5.1 Der ESF-Einsatz 2007-2013 nach Prioritätsachsen im Überblick .....	72
5.2 Ausgestaltung der einzelnen Prioritätsachsen durch Interventionen bzw. Operationen .....	75
5.2.1 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen .....	75
5.2.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals .....	83
5.2.3 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen .....	92
5.2.4 Prioritätsachse D: Technische Hilfe .....	100
5.2.5 Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen .....	102
<b>6 Kohärenz der Strategie mit ESF-OP Bund und den regionalen Umsetzungsstrategien für den Einsatz von EFRE, ELER und Ziel 3-Mitteln</b> .....	<b>106</b>
6.1 Kohärenz zwischen ESF-OP Bund und ESF-OP Brandenburg .....	106
6.2 Kohärenz mit den regionalen Umsetzungsstrategien für EFRE, ELER und Ziel-3 .....	108
6.2.1 Kohärenz zwischen ESF und EFRE .....	108
6.2.2 Kohärenz zwischen ESF und ELER .....	110
6.2.3 Kohärenz zwischen ESF und EFF .....	112
6.2.4 Kohärenz zwischen ESF und Ziel-3.....	112
6.2.5 Koordinierungsstelle .....	113
<b>7 Durchführungsbestimmungen</b> .....	<b>114</b>
7.1 Zuständige Behörden und Rechtsgrundlagen .....	114
7.1.1 Zuständige Behörden und ihre Aufgaben.....	114
7.1.2 Rechtsgrundlagen.....	120
7.2 Bewilligungs- und Auszahlungsverfahren .....	121

7.2.1 Darstellung der Gesamtfinanzierung von Maßnahmen und Projekten .....	121
7.2.2 Verfahren zur Weitergabe der Mittel an die Zuwendungsempfänger im Land Brandenburg .....	121
7.2.3 Zahlungsströme .....	123
7.3 Kontrollmaßnahmen und -verfahren .....	125
7.4 Begleit- und Bewertungssystem .....	128
7.4.1 Begleitsystem .....	128
7.4.2 Abstimmung und Koordination von Begleitung und Bewertung .....	128
7.4.3 Elektronische Plattform.....	131
7.4.4 Erfassung von Begleitdaten.....	132
7.4.5 Verfahren für die spezifischen Zuweisungen.....	133
7.4.6 Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission (SFC 2007) .....	133
7.5 Publizität .....	135
7.5.1 Rechtliche Grundlagen .....	135
7.5.2 Ziele .....	135
7.5.3 Zielgruppen.....	135
7.5.4 Strategie und Inhalt.....	136
<b>8 Verwirklichung des Partnerschaftlichen Prozesses .....</b>	<b>137</b>
8.1 Bericht über den partnerschaftlichen Ansatz bei der Programmerarbeitung .....	137
8.2 Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung und Begleitung des Programms.....	138
<b>9 Indikative Finanzplanung.....</b>	<b>141</b>
<b>10 Ergebnisse der Ex-ante-Bewertung des OP .....</b>	<b>144</b>

# 1 Zur sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg

Zur Vorbereitung der neuen Operationellen Programme (OP) wurde bereits im Herbst des Jahres 2005 eine Fonds übergreifende **Analyse zur sozioökonomischen Lage in Brandenburg** erstellt.<sup>1</sup> Die folgende Darstellung ist eine stark komprimierte Zusammenfassung dieser Analyse und ihrer wesentlichen Ergebnisse. Daher stützt sie sich zunächst auf die Daten für den Betrachtungszeitraum von 1999 bis 2004. Die Daten wurden für den Betrachtungszeitraum 2000 – 2005 aktualisiert, soweit aktuelle Angaben verfügbar waren.

Über die Ergebnisse dieser Analyse hinaus, findet sich in Anlage 1 ein Überblick über die Brandenburger Daten zu den wesentlichen im Zusammenhang mit der Lissabon-Strategie vereinbarten Indikatoren für Beschäftigung, Bildung und soziale Eingliederung. Die ESF-Förderung in Brandenburg findet im Kontext der dort sichtbar werdenden Entwicklungen statt, so dass im Zuge der Ausführungen zur Sozioökonomischen Analyse auch immer wieder auf diese Daten Bezug genommen wird.

## 1.1 Sozioökonomische Analyse

### 1.1.1 Demografische Entwicklung

Im Land Brandenburg leben ca. 2,56 Mio. Menschen (Stand 2005) auf einer Fläche von 29.477 km<sup>2</sup>. Der **Frauenanteil** der Bevölkerung liegt bei leicht sinkender Tendenz bei 50,5 %. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung beträgt bei steigender Tendenz 2,6 % der Gesamtbevölkerung Brandenburgs.<sup>2</sup> Brandenburg hat nach Mecklenburg-Vorpommern – historisch bedingt – die zweitgeringste Bevölkerungsdichte aller Bundesländer. Im Unterschied zur Entwicklung in anderen Regionen der EU und in Westdeutschland wird die künftige Entwicklung in Brandenburg - wie in den anderen ostdeutschen Bundesländern auch - sehr stark durch erhebliche Bevölkerungsverluste geprägt sein. Dies bestätigt auch die Bevölkerungsprognose in der genannten Tabelle im Anhang: Von rund 2,56 Mio. Menschen in Brandenburg im Jahr 2005, reduziert sich diese Zahl im Jahr 2007 voraussichtlich bereits auf rund 2,55 Mio., bis 2011 auf etwa 2,52

---

<sup>1</sup> Vgl. Regionomica, SÖSTRA, SLS: Analyse zur sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg – Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007 – 2013, Potsdam, Oktober 2005

<sup>2</sup> Quelle: Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) des Landes Brandenburg. Auch die folgenden Darstellungen zur demografischen Situation basieren auf Angaben vom LDS. Soweit weitere Quellen verwendet wurden, werden diese kenntlich gemacht.

Mio., bis 2015 auf rund 2,49 Mio. und bis 2020 gar auf 2,42 Mio. Einwohner. Hauptursache dafür sind eine drastisch gesunkene Geburtenrate und ein anhaltend negativer Wanderungssaldo. Die Wanderungsverluste treffen insbesondere strukturschwache und periphere Regionen, die überwiegend junge und gut qualifizierte Einwohner verlieren. Charakteristisch und für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft besonders bedenklich ist dabei die hohe Abwanderungszahl bei jungen, qualifizierten Frauen. Während, wie bereits erwähnt, der Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung noch über 50 % liegt, lag der Frauenanteil in der Gruppe der unter 25-Jährigen im Jahr 2005 bei leicht sinkender Tendenz bei 47,3 %.<sup>3</sup>

Die **Bevölkerungsprognose** 2003 – 2020 für das Land Brandenburg geht davon aus, dass der Anteil der jüngeren Menschen in Brandenburg auch künftig weiter abnehmen und der Bevölkerungsverlust im Grenzraum zu Polen stärker ausfallen wird als im gesamten Land.<sup>4</sup> Ein deutlicher alterstruktureller Wandel wird zu einer gesamtgesellschaftlichen Alterung führen. Während entsprechend der Prognose im Anhang im Jahr 2007 die Gruppe der Personen über 65-Jahre noch 21,2 % der Gesamtbevölkerung ausmacht, wird deren Anteil bis 2020 auf 26,2 % gestiegen sein. Der alterstrukturelle Wandel wird durch eine starke Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geprägt sein und eine deutliche Alterung der betrieblichen Belegschaften zur Folge haben. Hinzu kommt zum einen, dass unter den Beschäftigten, die in den kommenden 10 Jahren in Rente gehen, die Hochqualifizierten stark vertreten sind.<sup>5</sup> Zum anderen waren entsprechend einer Studie der Altersstrukturen in ausgewählten Berufsgruppen im Jahr 2005 bereits 22 % der administrativ entscheidenden Berufstätigen älter als 55 Jahre. Ein ähnlich hoher Handlungsbedarf aufgrund von Verrentungen in den kommenden Jahren bietet sich gerade in den naturwissenschaftlichen Berufen: 19 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Chemiker, Physiker und Mathematiker gehören zur Altersgruppe der 55 bis 64jährigen.<sup>6</sup> Andere Berufsfelder, in welchen der Anteil der älteren Beschäftigten als hoch zu bezeichnen ist und daher potentielle Handlungsbedarfe bestehen, sind beispielsweise Bürofachkräfte (13 %), Techniker (14,5 %) und Kindergärtnerinnen (16,3 %). Der Wandel wird somit Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs so-

---

<sup>3</sup> Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg. Absolute Zahlen waren nicht angegeben.

<sup>4</sup> Quelle: Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg und Landesumweltamt. Die Bevölkerungsprognose wird alle zwei Jahre erstellt. Mit der 2004 angepassten Prognose wurde der Gebietsstand von Oktober 2003 berücksichtigt und als Basisjahr das Jahr 2002 zugrunde gelegt.

<sup>5</sup> IfS (2006): Studie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) im Land Brandenburg und zur Erstellung eines Potenzialgutachtens zur weiteren Förderung der Kompetenzentwicklung in KMU und der Qualifizierung von Beschäftigten, Entwurf eines Abschlussberichts, Berlin

<sup>6</sup> Papies, Udo: Alt wie ein Baum? Altersstrukturen Brandenburger Unternehmen vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen. LASA-Studie Nr.43. Teltow:2005

wie zur Anpassung von Infrastrukturen auf der Basis grundlegender Mindeststandards der allgemeinen Daseinsvorsorge dringend erfordern. Berücksichtigt werden muss zudem, dass gegenläufige Entwicklungen der Regionen in Brandenburg die Disparitäten zwischen Berlin nahen und Berlin fernen Gebieten verstärken werden.

### 1.1.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Das **BIP** im Land Brandenburg ist zwischen 2000 und 2005 zwar um fast 7 % gestiegen, dieser Anstieg bleibt aber unterhalb des bundesweiten Durchschnitts von ca. 10 %. Die Prognosen für die wirtschaftliche Entwicklung liegen für Deutschland für das Jahr 2007 zwischen 1,2 und 2,8 % gegenüber dem Vorjahr, für Ostdeutschland (ohne Berlin) zwischen 0,6 und 1,2 % gegenüber 2006. Für 2008 existieren keine Prognosedaten für Ostdeutschland. Für Gesamtdeutschland liegen die Prognosen für 2008 zwischen 1,8 und 2,5 % gegenüber 2007.<sup>7</sup> Die **Produktivität** gemessen im BIP je Erwerbstätigem erreichte in Brandenburg im Jahr 2005 ca. 82,5 % des gesamtdeutschen Werts und ist damit Resultat einer zunehmenden Angleichung an das gesamtdeutsche Niveau. Die **Kaufkraft** im Land Brandenburg beträgt rund 14.000 € je Einwohner und liegt damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt mit rund 17.500 € je Einwohner.

Die **Betriebsstruktur** in Brandenburg ist durch einen sehr hohen Anteil Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) geprägt. 53 % der insgesamt ca. 64.000 im Jahr 2004 gezählten Betriebe haben weniger als fünf und 81 % weniger als zehn Beschäftigte, weitere 15 % haben weniger als 50 Beschäftigte. Lediglich 4 % der Betriebe haben zwischen 50 und 249 Beschäftigte und nur 0,28 % über 250 Beschäftigte. Als durchschnittliche Betriebsgröße der Brandenburger Betriebe ergibt sich dabei entsprechend der Tabelle im Anhang eine Beschäftigtenzahl von 11. Eine Folge dieser kleinbetrieblichen Struktur besteht darin, dass in diesen Unternehmen vielfach keine systematische Personal- und Organisationsentwicklung stattfindet. Dementsprechend niedrig liegt auch die **Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe** mit weniger als 5 Beschäftigten bei 27 % im ersten Halbjahr 2005 gegenüber 41 % bei Betrachtung aller brandenburgischen Betriebe. Etwa auf demselben niedrigen Niveau liegt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen (KKU). Hinzu kommen Probleme auf der qualitativen Dimension der Weiterbildung in KKU: Weiterbildung erfolgt in diesen häufiger situativ und weniger in die betrieblichen Entwicklungsprozesse im Allgemeinen und in die Personalentwicklung im Besonderen eingebunden, als in größeren Betrieben.<sup>8</sup> Die beste-

---

<sup>7</sup> IAB (2007): Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt – März 2007

<sup>8</sup> IfS (2006): Studie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) im Land Brandenburg und zur Erstellung eines Potenzialgutachtens zur weiteren Förderung der Kompetenzentwicklung in KMU und der Qualifizierung von Beschäftigten, Entwurf eines Abschlussberichts, Berlin

henden Defizite in der systematischen Personal- und Organisationsentwicklung sind dabei auch für Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bedeutung. So ist z.B. der Anteil der Unternehmen, die flexible Arbeitszeit- und Organisationsmodelle nutzen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugute kommen, relativ gering. Dies wirkt sich insbesondere für Frauen negativ aus, da es trotz einiger Fortschritte bei der Auflösung tradierter Rollenverständnisse in vielen Familien wie in der Gesellschaft insgesamt weiterhin so ist, dass Frauen einer stärkeren Mehrbelastung durch Familie und Beruf ausgesetzt sind. Darüber hinaus sind aber die Erwerbsmöglichkeiten junger Männer und Frauen durch mangelnde betriebliche Arrangements zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemindert, was angesichts des demografischen Wandels und des absehbaren Fachkräftebedarfs als problematisch einzustufen ist. Teilweise wird diese Situation nur dadurch abgemildert, dass mit 132 Tsd. Gesamtplätzen (Stand 2002; siehe Tabelle im Anhang) ein bedarfsgerechtes quantitatives Angebot an Kinderbetreuung in Brandenburg besteht. Eine weitere Folge der kleinbetrieblichen Struktur ist, dass sich lediglich 4 % aller Brandenburger Betriebe kontinuierlich bzw. zumindest zeitweise mit FuE-Aufgaben beschäftigen. Perspektiven für einen Ausgleich der typischerweise geringen Forschungs- und Entwicklungskapazitäten bei kleinbetrieblichen Strukturen werden in einer stärkeren Einbindung der brandenburgischen KMU in Netzwerke mit dem Ziel des Wissenstransfers gesehen.

Der hohe Anteil kleiner und kleinster Unternehmen und der deutliche Anstieg der **Neuerichtungen**<sup>9</sup> im Vergleich zu 2000 um ca. 30 % ist auch auf die gezielte Förderung von Existenzgründungen zurück zu führen.<sup>10</sup> Ein Drittel der in Brandenburg im Jahr 2005 gegründeten Einzelunternehmen wurde dabei von Frauen gegründet. Die Gründungsinintensität unterscheidet sich in Brandenburg regional stark und wird im bundesweiten Vergleich von sehr gut bis ausreichend je nach Region bewertet. Der Arbeitsmarktsituation in Brandenburg geschuldet, ist darüber hinaus die Anzahl aussichtsreich erscheinender Gründungen gegenüber so genannten „Notgründungen“ im bundesweiten Vergleich eher im (hinteren) Mittelfeld zu verorten. Als ein bundesdeutscher Schwachpunkt, an dem eine stärkere Förderung unternehmerischer Tätigkeit und die Vermittlung hierfür not-

---

<sup>9</sup> Zur Betrachtung der Neuerrichtungen werden von den Gewerbeanmeldungen die Zuzüge von Unternehmen aus einem anderen Bundesland sowie die Übernahme von Unternehmen subtrahiert.

<sup>10</sup> In diesem Zusammenhang kommt der Förderung der Ich-AG ein besonderer Stellenwert zu: Gab es im Juni 2004 in Brandenburg bereits 9.000 Ich-AG, so stieg ihre Zahl bis Januar 2005 auf 16.000. Damit sind etwa 60 % der neu errichteten Unternehmungen auf diese Förderung zurückzuführen.

wendiger Fähigkeiten ansetzen sollen, werden Schule, Hochschule und andere Ausbildungsinstitutionen erachtet.<sup>11</sup>

Ein Kernproblem insbesondere kleiner und mittlerer Betriebe ist die Regelung der **Unternehmensnachfolge**. In Brandenburg standen im Zeitraum von 2000 bis einschließlich 2005 ca. 9.290 Unternehmensnachfolgen an. Dies entspricht rechnerisch pro Jahr etwa 1.860 Unternehmensnachfolgen. Die berufsspezifische Altersstrukturanalyse im Rahmen des im Aufbau befindlichen Brandenburger Fachkräftemonitoring zeigt darüber hinaus, dass bereits im Jahr 2005 21,2 % der Unternehmer und Geschäftsführer älter als 55 Jahre waren. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der potenziellen Nachfolger nicht ausreicht, um den Nachfolgebedarf zu decken.

Brandenburg wird seine wirtschaftliche Entwicklung künftig stärker auf **Branchen-Kompetenzfelder** sowie auf **Regionale Wachstumskerne** konzentrieren, die überdurchschnittliche Entwicklungspotenziale aufweisen. Als Branchen-Kompetenzfelder werden ausgewiesen: Automotive, Biotechnologie, Energiewirtschaft, Ernährungswirtschaft, Tourismus, Geowissenschaften, Holzwirtschaft, Kunststoffe, Logistik, Luft- und Raumfahrt, Medien/IuK, Metallverarbeitung, Mineralöl/Bioenergie, Optik, Papier und Schienenverkehrstechnik. Auf der Grundlage der Branchen-Kompetenzfelder werden zudem Branchen-Schwerpunktorte identifiziert. Im Rahmen der Neuausrichtung der Wirtschaftsförderung ist für die Branchen-Kompetenzfelder und die Branchen-Schwerpunktorte eine Potenzialförderung vorgesehen.

Beschäftigungsentwicklung, Alters- und Qualifikationsstruktur sowie eine Einschätzung der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung in diesen Kern- und Wachstumsbranchen gibt die folgende Tabelle 1 wieder:

---

<sup>11</sup> Vgl. Regionomica, SÖSTRA, SLS: Analyse zur sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg – Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007 – 2013, Potsdam, Oktober 2005

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung, Alters- und Qualifikationsstruktur sowie Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in einzelnen Kern- und Wachstumsbranchen

	SV-Beschäftigung				Auszu- bildenden- quote	Anteil an den SV-Beschäftigten (ohne Auszubildende)								
	Besch. Personen	Veränderung 1998- 2005	Ein- schät- zung	Frauen		Altersstruktur				Qualifikationsstruktur				
		absolut				durch- schnittliche jährliche Veränderung	15 - 24	25-34	35-54	55-64	Keine Aus- bildung	Berufs- aus- bildung	(Fach-) Hoch- schul- abschlu- s	keine Angabe
a. Automotive	2005	6.830	1.370	++	6,0%	16,2%	7,2%	20,9%	60,9%	10,9%	4,9%	70,6%	19,8%	4,8%
	1998	5.460	3,2%		6,5%	16,4%	5,9%	27,0%	55,2%	11,9%	3,7%	69,2%	23,4%	3,7%
b. Energie	2005	7.620	-1.810	--	7,4%	32,3%	3,8%	12,7%	73,7%	9,7%	2,0%	67,9%	24,9%	5,2%
	1998	9.430	-3,0%		4,7%	30,0%	4,2%	21,5%	65,6%	8,7%	1,9%	64,2%	18,6%	15,2%
c. Ernährung	2005	13.600	-2.580	-	7,9%	59,9%	9,1%	20,0%	63,0%	7,7%	6,1%	77,1%	2,0%	14,8%
	1998	16.180	-2,5%		9,9%	60,7%	8,2%	27,6%	53,5%	10,5%	5,7%	80,6%	2,2%	11,4%
d. Holz	2005	3.060	-360	-	4,9%	17,3%	7,2%	24,4%	62,2%	6,3%	5,7%	63,2%	4,0%	27,3%
	1998	3.420	-1,6%		4,8%	20,9%	7,9%	31,1%	52,9%	8,0%	7,0%	72,7%	4,5%	15,9%
e. Kunststoff/Chemie	2005	5.250	-980	-	4,9%	36,4%	5,7%	17,5%	66,2%	10,5%	8,5%	71,6%	8,2%	11,8%
	1998	6.230	-2,4%		3,0%	38,7%	4,9%	24,8%	60,5%	9,8%	8,3%	71,4%	11,1%	9,2%
f. Luftfahrt	2005	880	210	++	5,4%	11,3%	4,3%	18,9%	58,2%	18,2%	1,6%	52,0%	17,6%	28,3%
	1998	670	4,0%		2,6%	11,2%	4,9%	19,0%	60,9%	15,5%	0,6%	42,5%	17,3%	39,9%
g. Medien/IKT	2005	25.620	8.390	++	3,5%	49,5%	7,2%	25,9%	58,1%	8,3%	3,8%	50,4%	11,4%	34,4%
	1998	17.230	5,8%		4,5%	46,1%	5,0%	30,7%	55,3%	8,8%	4,0%	61,9%	14,5%	19,6%
ikt	2005	19.050	7.660	++	3,1%	48,1%	7,1%	25,9%	58,9%	7,8%	3,9%	53,7%	10,3%	32,1%
	1998	11.390	7,6%		4,0%	43,3%	4,3%	30,3%	57,0%	8,2%	3,9%	66,4%	12,8%	16,9%
Medien	2005	6.570	730	+	4,6%	53,3%	7,5%	25,9%	55,8%	9,9%	3,5%	40,9%	14,5%	41,0%
	1998	5.840	1,7%		5,6%	51,7%	6,5%	31,5%	51,9%	9,8%	4,1%	53,2%	17,8%	24,9%
h. Metall	2005	17.560	-4.350	--	5,1%	17,8%	6,0%	15,8%	66,2%	11,8%	3,5%	72,2%	8,5%	15,8%
	1998	21.910	-3,1%		4,9%	17,6%	5,9%	26,2%	58,4%	9,4%	3,2%	73,6%	8,4%	14,9%
i. Optik	2005	5.070	460	+	6,7%	58,1%	6,5%	22,3%	60,7%	9,9%	3,9%	68,2%	9,3%	18,5%
	1998	4.610	1,4%		7,6%	56,2%	8,2%	31,0%	50,1%	10,0%	5,0%	69,7%	11,4%	13,8%
j. Papier	2005	2.780	230	+	4,2%	27,2%	5,5%	17,9%	65,8%	10,5%	7,4%	77,7%	6,2%	8,6%
	1998	2.550	1,2%		3,1%	29,9%	4,9%	29,2%	56,4%	9,4%	14,2%	71,3%	5,3%	9,2%
k. Bahntechnik	2005	2.550	-790	--	3,2%	27,5%	2,2%	12,5%	71,1%	13,8%	4,2%	56,8%	35,3%	3,5%
	1998	3.340	-3,8%		3,5%	26,5%	3,0%	26,4%	56,8%	13,8%	4,6%	63,1%	31,8%	0,5%
l. Gastgewerbe	2005	19.050	-1.300	-	10,6%	66,6%	13,9%	25,5%	53,8%	6,6%	7,3%	53,4%	1,2%	38,1%
	1998	20.350	-0,9%		8,8%	70,6%	13,4%	31,3%	47,8%	7,2%	8,2%	59,6%	1,0%	31,2%
Alle Branchenschwerpunkte außer	2005	109.860	-1.540		6,3%	42,9%	7,9%	21,1%	61,6%	9,2%	4,9%	63,2%	9,5%	22,3%
	1998	111.400	-0,2%		6,3%	42,3%	7,3%	28,0%	55,2%	9,3%	5,3%	68,4%	9,5%	16,8%
<b>Biotechnologie und Logistik</b>														
m. Biotechnologie	2005	5.800	1.370	++	4,0%	52,1%	5,3%	24,8%	56,9%	12,8%	3,9%	43,4%	40,7%	12,0%
	1998	4.430	3,9%		2,9%	48,1%	2,7%	26,0%	54,2%	17,0%	2,6%	46,7%	44,7%	6,1%
n. Logistik	2005	22.300	2.460	+	2,1%	16,7%	4,7%	21,3%	65,8%	8,0%	7,7%	57,0%	1,9%	33,4%
	1998	19.840	1,7%		1,5%	17,1%	5,0%	31,5%	55,5%	7,8%	7,3%	65,8%	1,2%	25,7%
<b>Ausgewählte Wachstumsbranchen</b>														
o. Maschinenbau	2005	9.880	740	+	6,1%	17,3%	5,7%	15,8%	66,9%	11,4%	2,3%	77,4%	11,3%	9,0%
	1998	9.140	1,1%		4,3%	16,5%	4,6%	23,5%	60,2%	11,6%	2,6%	76,7%	13,0%	7,7%
p. Gesundheit	2005	81.530	7.340	+	4,8%	82,7%	5,8%	21,6%	61,9%	10,5%	3,4%	74,9%	10,9%	10,8%
	1998	74.190	1,4%		5,5%	82,9%	6,5%	28,1%	54,1%	11,2%	4,8%	78,0%	9,4%	7,8%
q. Unternehmensnahe	2005	54.030	6.670	+	2,9%	50,4%	7,8%	22,6%	59,5%	9,6%	6,2%	55,0%	8,9%	29,9%
	1998	47.360	1,9%		3,8%	53,8%	6,8%	26,9%	54,4%	11,2%	8,3%	57,7%	13,0%	21,1%
<b>Alle Branchen (Durchschnitt)</b>	2005	654.080	-138.020		6,4%	49,7%	5,9%	18,9%	63,5%	11,4%	4,4%	68,1%	10,5%	17,0%
	1998	792.100	-2,7%		6,5%	47,3%	6,3%	26,6%	55,9%	11,0%	4,9%	71,7%	10,1%	13,3%

Abzusehen ist daraus u.a., dass Verrentungswellen im Bereich Luftfahrt und Bahntechnik anstehen. Für die Bahntechnik gilt dabei, dass der gleichzeitig geringe Anteil jüngerer Beschäftigter zwischen 25 bis 34 Jahre (12,5% im Bereich Bahntechnik gegenüber 18,9% im Brandenburger Durchschnitt), der überproportionale Akademikeranteil der Branche sowie die relativ geringe Ausbildungsquote als Hinweis darauf zu werten sind, dass sich innerhalb dieses Wirtschaftsbereichs ein relevantes Krisenpotenzial aufstaut.

### 1.1.3 Arbeitsmarkt und Humanressourcen

Die **Erwerbstätigenquote** im Land Brandenburg lag im Durchschnitt des Jahres 2005 bei 62,5 % und ist damit seit 2001 weitgehend stabil geblieben. Die Erwerbstätigenquote der Männer lag dabei im Jahr 2005 bei 64,8 %, bei den **Frauen** bei 60,1 %. Im Vergleich zum Jahr 2004 bedeuten diese Werte für beide Geschlechter einen leichten Anstieg der Erwerbstätigenquote. Einen deutlicher Anstieg der Erwerbstätigenquote ist gegenüber 2004 in der Altersgruppe der 55 – 65 Jährigen zu verzeichnen: Sie stieg um 3 % auf 38,7 %. Prognosedaten für die Erwerbstätigenquote in Brandenburg liegen nicht vor. Brandenburg wird jedoch einen Beitrag dazu leisten, dass die Lissabon-Zielwerte von 70 % Erwerbstätigenquote, bzw. 60 % bei den Frauen und 50 % bei den Älteren erreicht werden.

Im Durchschnitt des Jahres 2005 waren in Brandenburg knapp 244.000 Personen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als arbeitslos registriert. Damit hat die registrierte **Arbeitslosigkeit** gegenüber 2000 (Jahres durchschnittliche Arbeitslosigkeit etwa 226.500) um knapp 8 % zugenommen. Während bis 2003 jedoch ein jährlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit zwischen 2 und 7 % zu beobachten war, ist der zahlenmäßige Umfang der Arbeitslosigkeit in Brandenburg seit 2003 leicht rückläufig, zwischen 2004 und 2005 um knapp 3 %. Mit Blick auf die Arbeitslosigkeit haben sich geschlechterspezifische Benachteiligungen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren aufgrund der allgemeinen Verschlechterung der Beschäftigungssituation relativiert. Der Anteil der Geschlechter an allen Arbeitslosen hat sich gewandelt. Während Männer 2000 noch einen Anteil von 48 % an den Arbeitslosen insgesamt hatten, lag der Vergleichswert des Jahres 2005 im Landesdurchschnitt bei 54 %. Im Durchschnitt des Jahres 2005 hatten **Frauen** einen Anteil von 46% am Bestand der Arbeitslosen insgesamt, 2000 waren es noch 52 %. Da die absolute Zahl arbeitsloser Frauen aber auf etwa dem gleichen Niveau verharrt, ist der spürbare Rückgang ihres Anteils an allen Arbeitslosen auf die drastische Zunahme der Männerarbeitslosigkeit zurückzuführen. Darüber hinaus partizipieren Frauen in geringerem Umfang als Männer am **Arbeitsvolumen**. Die Zahl in Vollzeit beschäftigter Frauen in Ostdeutschland ging zwischen 1991 und 2004 um 1,3 Millionen zurück. Gleichzeitig stieg die Teilzeitquote von 12 % auf 38,1 %. In Brandenburg stieg die Teilzeitquote im Zeitraum 2000 - 2005 von 21,1 % auf 25,4 % bei den Frauen gegenüber 3,3 % auf 4,4 % bei den Männern. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung konnte den Rückgang der Vollzeitbeschäftigung nicht ausgleichen. Teilzeitarbeit wird vielfach deshalb ausgeübt, weil eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden ist.

Mit Blick auf die bestehende **Beschäftigungsstruktur** – siehe dazu auch die Tabelle im Anhang - haben in den vergangenen Jahren selbstständige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnisse (Mini- und Midi-Jobs, Arbeitsgelegenheiten<sup>12</sup>) zugenommen, vollzeitnahe sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse dagegen stark abgenommen. In diesem Zusammenhang ist auch ein Blick auf die Geschlechter spezifische Verteilung auf diese Beschäftigungsformen von Interesse. Vorab kann festgestellt werden, dass die **Frauen** in Brandenburg nach wie vor eine hohe Erwerbsorientierung aufweisen. Nach Angaben des Mikrozensus für 2005 liegt die Erwerbsquote<sup>13</sup> der 15- bis unter 65-Jährigen Frauen mit 73,4 % nur verhältnismäßig wenig unter derjenigen der Männer mit 89,4 %.<sup>14</sup> Innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist der Frauenanteil von 47,5 % im Jahr 2000 auf 49,1 % im Jahr 2005 gestiegen, aufgrund der stark rückläufigen Entwicklung dieser Beschäftigungsform insgesamt ist jedoch die absolute Zahl an Frauen in derartigen Beschäftigungsverhältnissen gesunken (von 380.205 im Jahr 2000 auf 343.067 im Jahr 2005). Demgegenüber hat die Zahl der weiblichen Selbstständigen wie auch der geringfügig Beschäftigten seit Beginn der Förderperiode absolut zugenommen, allerdings etwas weniger stark als diejenige der Männer.

Betrachtet man die **Einkommen von Männern und Frauen**, so fallen auch hier geschlechtsspezifische Disparitäten ins Auge. In Deutschland erreichen Frauen lediglich 77 % der Einkommen der Männer. Die Einkommensunterschiede sind in Ostdeutschland geringer, jedoch ist im Vergleich von 1997 zu 2002 ein Anstieg der Differenz zu verzeichnen. Der Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen betrug im Jahr 1997 in Ostdeutschland 94 %, im Jahr 2002 nur noch 92 %.<sup>15</sup> In Brandenburg lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der weiblichen Angestellten im Jahr 2005 im produzierenden Gewerbe um 28,9 Prozent und im Bereich Handel, Reparatur und Instandhaltung von KFZ und Gebrauchsgütern, Kredit- und Versicherungsgewerbe um 10,8 Prozent unter dem der männlichen Angestellten. Im produzierenden Gewerbe lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Arbeiterinnen um 17,6 % unter dem ihrer männlichen Kollegen.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Die derzeit dominierenden Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung begründen zwar kein Beschäftigungsverhältnis, werden gleichwohl aber in der Erwerbstätigenstatistik erfasst.

<sup>13</sup> Diese umfasst Erwerbstätige und Arbeitsuchende.

<sup>14</sup> Die entsprechende Erwerbstätigenquote beträgt 60,1 % bei den Frauen gegenüber 64,8 % bei den Männern.

<sup>15</sup> vgl. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

<sup>16</sup> vgl. gemeinsame Datenbank des Bundes und der Länder: Verdienste Brandenburg; JD 2005

Das Niveau der **Jugendarbeitslosigkeit** der 20 bis unter 25-jährigen Brandenburgerinnen und Brandenburger konnte trotz des massiven Einsatzes von Förderinstrumenten nicht gesenkt werden. Die Probleme zeigen sich z. B. an der 2. Schwelle, beim Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben. Während die Arbeitslosenquote<sup>17</sup> der 20- bis 24-Jährigen seit Beginn der Förderperiode jährlich oberhalb der 20-Prozent-Marke liegt, ist die der unter 20-Jährigen mit 5 % bis 7 % deutlich geringer. Junge **Frauen** an der 1. und 2. Schwelle haben mit erheblich größeren Einstiegsschwierigkeiten in das Ausbildungs- bzw. Beschäftigungssystem zu kämpfen. Ausdruck dessen ist der Umstand, dass Frauen lediglich zwei Fünftel aller Auszubildenden stellen, während ihr Anteil an den Ausbildungsplatzbewerbern bei etwa der Hälfte liegt. Dass ihr Anteil an allen jugendlichen Arbeitslosen dennoch leicht unter dem der Männer liegt, ist die Folge teilweise besserer Qualifikationen und ihrer vielfach höheren räumlichen Mobilität. Ein Teil der jungen Frauen löst das Problem an der 2. Schwelle durch Abwanderung.

Das zentrale Problem unzureichender Erstausbildungskapazitäten ist das mangelnde **Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen**. Wie aus der Tabelle im Anhang ersichtlich, ist die Zahl der bei der Arbeitsagentur gemeldeten Ausbildungsstellen von etwa 20 Tsd. im Jahr 2000 auf rund 16,5 Tsd. im Jahr 2005 zurückgegangen. Die Zahl der nicht vermittelten Bewerber am Ende eines Berufsberatungsjahres ist dagegen im gleichen Zeitraum von 2,1 Tsd. auf knappe 2,5 Tsd. gestiegen. Deswegen hat die Landesregierung mit Unterstützung des Bundes und der EU erhebliche Anstrengungen unternommen, um die vorhandene Ausbildungsplatzlücke zu schließen. Wie auch der Tabelle zu entnehmen, kommt fast die Hälfte des Ausbildungsplatzangebotes aus öffentlich unterstützten Ausbildungsplätzen verschiedener Ausbildungsformen.

Mittelfristig – und damit etwa in der zweiten Hälfte der Förderperiode 2007-2013 – kann demografisch bedingt mit einem deutlichen Sinken der **Ausbildungsplatznachfrage** gerechnet werden; und zwar auf nicht einmal die Hälfte des gegenwärtigen Niveaus. Gleichwohl werden in den kommenden Jahren (etwa bis 2009) weiterhin öffentliche Interventionen erforderlich sein, um die Ausbildungsplatzlücke schließen und jedem ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Angebot unterbreiten zu können. Ein Grund dafür ist auch die steigende Altnachfrage von Jugendlichen, die in den Vorjahren keine Lehrstelle gefunden haben und sich daher in den jeweils folgenden Ausbildungsjahren wiederum bewerben müssen.<sup>18</sup> Dies wird auch aus den folgenden Daten deutlich: Aus der Langzeitprognose der **Schulabgängerzahlen** ist die demographische Entwicklung ablesbar: 25.131 Schulabgängern im Jahre 2005 stehen 2012 nur noch 11.410 Schulabgänger am Scheitelpunkt der demografischen Entwicklung entgegen.

---

<sup>17</sup> In Prozent der abhängigen zivilen Erwerbspersonen

<sup>18</sup> Frank, Frey, Schuldt (2006): Strategien und Handlungsempfehlungen zur Finanzierung der Programme zur Berufsausbildung in Brandenburg 2007 – 2013, 1. Zwischenbericht, Teltow

Auch 2006 ging die Zahl der Schulabgänger gegenüber dem Vorjahr deutlich zurück. Zum Ende des Berufsberatungsjahres 2005/2006, am 30.09.2006 wurden in Brandenburg nach Angaben der BA insgesamt 34.589 Bewerber/innen für eine Berufsausbildungsstelle gezählt. Gegenüber dem Vorjahr stieg damit die Zahl der Bewerber/innen um 1.589 (+4,8%) trotz der demografischen Entwicklung mit stark sinkenden Schulabgängerzahlen. Damit bricht die Tendenz der sinkenden Zahl von Bewerber/innen erstmalig seit 1999 ab. Grund ist der gestiegene Anteil der **Altbewerber**, der vor allem auf die Wirkungen des SGB II zurückzuführen ist.

Ende des Berufsberatungsjahres 2005/2006, am 30.09.2006 wurden in Brandenburg insg. 20.505 Alt-bewerber/innen gezählt. Der Anteil der Altbewerber/innen an der Gesamtzahl der Bewerber/innen beträgt in 2006 59,3% (im Vorjahr 54,2%). Das ist der höchste Anteil, der in Brandenburg seit 1992 zu verzeichnen ist. Die Zahl der Altbewerber/innen stieg gegenüber dem Vorjahr um 2.603 (+14,5%). Es ist mit einer weiteren Steigerung des Altbewerberanteils im Sinne einer Bugwelle zu rechnen. Es kann also kurzfristig nicht von einer sinkenden Altnachfrage ausgegangen werden.

Darüber hinaus bleibt auch bei einem demografisch bedingten Absinken des Drucks hinsichtlich der Zahl der Ausbildungsplätze das Problem der **Ausbildungsfähigkeit** weiter bestehen: Im Ergebnis verschiedener Untersuchungen und Erhebungen in Brandenburg steigt sowohl der Anteil nicht ausbildungsfähiger Jugendlicher, als auch der Anteil der Jugendlichen, der die Schule abbricht oder ohne Abschluss verlässt<sup>19</sup>. Im Jahr 2005/2006 betrug die **Schulabbrecherquote** in Brandenburg bereits ca. 10 %, wobei sie im Jahr 2000 noch unter 9 % gelegen hatte. Dazu kommt, dass nach wie vor trotz angespannter Ausbildungsstellensituation gut ein Fünftel aller Auszubildenden vorzeitig die **Ausbildung** beendet. Hierbei liegt der Schnitt in den neuen Bundesländern mit gegenwärtig 23% über dem der alten Bundesländer mit 20,4%. Die Spannweite der Vertragslösungen zwischen den einzelnen Bundesländern ist erheblich: Sie reicht von hohen Lösungsraten mit 25,4% in Berlin bis relativ niedrigen in Baden-Württemberg mit 17,3%. Im Land Brandenburg werden aktuell 23% Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Von den Vertragslösungen finden bundesweit 47% im ersten Ausbildungsjahr statt, 32% im zweiten Ausbildungsjahr, 19% im dritten Ausbildungsjahr sowie 2% im vierten Ausbildungsjahr. Dabei werden ein Viertel aller vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge bereits in der Probezeit gelöst. Es sind sowohl verstärkte Berufswahlorientierung als auch ein erfolgreiches und nachhaltiges Matching zwischen Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplatzbewerber/innen ausschlaggebend und erforderlich dafür, dass die zur Verfügung gestell-

---

<sup>19</sup> Institut für Forschung, Fortbildung und Entwicklung e.V. an der FH Potsdam (2006): Berufspädagogische Maßnahmen im Rahmen der Jugendhilfe, Abschlussbericht

ten Ausbildungsstellen sinnvoll besetzt werden und damit auch seitens der Betriebe weiterhin eine zumindest konstante Ausbildungsbereitschaft besteht.

Auch in Anbetracht der Erkenntnisse der Brandenburger **Fachkräftestudie**, die für die kommenden Jahre einen kräftig zunehmenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Region prognostiziert, sind im Ergebnis intensive und noch verstärkte Anstrengungen im Bereich Bildung und Ausbildung erforderlich, um den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Die **Ersatz- und Erweiterungsbedarfe** für Brandenburg wurden im Rahmen der Fachkräftestudie basierend auf einem gestaffelten Erhebungsverfahren (branchenspezifische Sekundäranalysen, Telefoninterviews, Expertengespräche mit Branchenkennern und Expertenworkshops) exemplarisch und bezogen auf drei Regionen Brandenburgs für folgende Branchen ermittelt:

Tabelle 2: Ersatz- und Erweiterungsbedarfe für einzelne Branchen in BB

Branche	Ersatzbedarf bis 2010	Ersatz- und Erweiterungsbedarf bis 2010	Ersatz- und Erweiterungsbedarf bis 2015
Maschinenbau	1.150	2.530	3.430
Fahrzeugbau	1.100	4.020	4.900
Nahrungsmittel	1.450	2.750	4.200
Biotech	60	1.050	Offen
Chemie	800	900	1.950
Gesundheits- und Sozialwirtschaft	4.900	2.900	Ersatzbedarf 5.400 Erweiterung offen
Tourismus	1.600	4.600	6.400

Ausgehend von der positiven Annahme, dass sich über alle Branchen hinweg der Beschäftigungsauf- und -abbau der nächsten Jahre weitgehend ausgleicht, lässt sich auf Basis des zu berechnenden Ersatzbedarfs außerdem eine Schätzung des Fachkräftebedarfs in Brandenburg hochrechnen. Hierbei kommt die Fachkräftestudie zu folgenden Orientierungswerten:

- Brandenburger Fachkräftebedarf in 2010: bis zu 100.000 Fachkräfte
- Brandenburger Fachkräftebedarf in 2015: bis zu 200.000 Fachkräfte

Die Beschäftigungsoptionen, die sich aus der demografischen Entwicklung ergeben, können nur verwirklicht werden, wenn sie mit erheblichen und bedarfsorientierten Investitionen in Qualifikation, Aus- und Weiterbildung einhergehen. Andernfalls droht eine mismatch-Situation, in welcher Arbeitslosigkeit und Fachkräftebedarf unabhängig nebeneinander stehen und Beschäftigungschancen nicht genutzt werden können.<sup>20</sup> Für einen Überblick über die Verteilung der **Schulabschlüsse** im Schuljahr 2004 / 2005 in Brandenburg ist in Anhang 4 eine entsprechende Tabelle beigefügt. Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext auch das stark geschlechterspezifisch geprägte **Berufswahlverhalten** junger Menschen in Brandenburg.<sup>21</sup> Insbesondere mit Blick auf die jungen **Frauen** werden hier Muster sichtbar, die für die Perspektiven der Einzelnen, aber auch mit Blick auf die Rekrutierungsmöglichkeiten der Unternehmen ungünstig sind: 53 % der weiblichen Auszubildenden (im Vergleich: 46 % der männlichen Auszubildenden) verteilen sich auf nur 10 Ausbildungsberufe, die zusätzlich größtenteils nicht als zukunfts-trächtig eingestuft werden können. Hinzu kommt dass bei Betrachtung der Schülerzahlen in der beruflichen Bildung junge Frauen in technischen Bereichen deutlich unterrepräsentiert sind. In sozialen Berufen, aber auch im Bereich Wirtschaft und Verwaltung sind sie dagegen stark vertreten.<sup>22</sup>

Verstärkte Anstrengungen sind aber nicht nur im Bereich der Bildung und bedarfsgerechten Ausbildung erforderlich, sondern auch im Bereich der **beruflichen Fort- und Weiterbildung**. Aussagen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung wurden bereits oben getroffen. Im Rahmen der Humanressourcenentwicklung ist aber auch die **Struktur der Weiterbildungsquote** von Interesse. Hierbei fällt auf, dass zum einen Ältere unterdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligt sind. Laut der Tabelle im Anhang nahmen die über 50-jährigen Erwerbsfähigen im Jahr 2003 um ein Drittel seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil, als die Angehörigen der beiden jüngeren Altersgruppen. Dieses Verhältnis ist in den vergangenen 10 Jahren nahezu stabil geblieben. Zum anderen fällt auf, dass mit der Ausgangsqualifikation (Schul-/Berufsbildung) auch die Wahrscheinlichkeit steigt, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Das Ergebnis entspricht dem bundesweiten Trend. Darüber hinaus lässt sich auch entsprechend der Tabelle im Anhang festhalten, dass die Beteiligung an Weiterbildung bei Erwerbstätigen dreimal höher ist, als bei Nichterwerbstätigen. Dabei liegt bei den Erwerbstätigen die Quote für die

---

<sup>20</sup> IPRAS, Jena; TraSt München; zsh, Halle: Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf, Ergebnisse einer Untersuchung im Verarbeitenden Gewerbe, in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie im Tourismus, Jena, Potsdam 2005

<sup>21</sup> Frank, Frey, Schuldt (2006): Strategien und Handlungsempfehlungen zur Finanzierung der Programme zur Berufsausbildung in Brandenburg 2007 – 2013, 1. Zwischenbericht, Teitow

<sup>22</sup> basierend auf Daten des MBS für das Schuljahr 2006 / 2007

Männer leicht niedriger, bei den Nichterwerbstätigen die Quote für die Frauen bedeutend niedriger.<sup>23</sup>

Eine zentrale Herausforderung ist die in den letzten Jahren deutlich zunehmende **Langzeitarbeitslosigkeit**. Im Durchschnitt des Jahres 2005 waren in Brandenburg knapp 112.000 Personen länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Hervorzuheben ist hierbei vor allem der längerfristig negative Trend: Gehörten 2000 noch ca. 83.000 Personen und damit nur knapp über ein Drittel aller Arbeitslosen zu dieser Personengruppe, so war es 2005 mit 46 % bereits knapp die Hälfte. Über die Hälfte (52 %) der Langzeitarbeitslosen waren 2005 **Frauen**, wobei es aber 2000 noch fast zwei Drittel waren. Mit anderen Worten: Der zahlenmäßige Umfang der Langzeitarbeitslosigkeit ist bei Männern deutlich schneller gestiegen als bei Frauen. Seit 2000 stieg ihre Zahl jährlich an.

Eine gravierende Entwicklung, welche auch deutliche geschlechterspezifische Ausprägung zeigt, fand in der **durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit** statt. Die Tabelle im Anhang zeigt, dass diese in Brandenburg im Jahr 2000 noch bei 39,1 Wochen, 2002 bereits bei 40,4 Wochen und 2005 sogar bei 46,7 Wochen lag. Damit ist Brandenburg im Jahr 2005 nach Sachsen-Anhalt (50 Wochen) und Mecklenburg-Vorpommern (48,4 Wochen) das Bundesland mit der dritthöchsten durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit. Frauen sind dabei besonders von der Verfestigung der Arbeitslosigkeit und damit der Ausgrenzungswirkung der Arbeitslosigkeit betroffen.

Von Interesse – auch im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Ausprägung – sind Informationen über Zahl und Anteile der Arbeits- und Langzeitarbeitslosen ohne Leistungsansprüche nach dem Sozialgesetzbuch (**Nichtleistungsbeziehende**) und zur so genannten Stillen Reserve<sup>24</sup>. Aktuelle Angaben zu Nichtleistungsbeziehenden liegen derzeit noch nicht vor. Nach der Trennung von SGB II und SGB III gibt es Nichtleistungsbeziehende nur im SGB III-Bereich. In diesem Bereich wird eine Statistik durch die Bundesagentur für Arbeit noch aufgebaut. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere Frauen betroffen sind, die wegen der Anrechnung von Partnereinkommen keine Ansprüche auf Leistungen der Arbeitsförderung haben. Regionale Angaben zur Stillen Reserve liegen ebenfalls nicht vor. Ausgewiesene Zahlen liegen aber für Ost- und Westdeutschland getrennt vor. Für Ostdeutschland einschließlich Berlins wird die Zahl für 2006 auf 320

---

<sup>23</sup> IfS (2006): Studie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) im Land Brandenburg und zur Erstellung eines Potenzialgutachtens zur weiteren Förderung der Kompetenzentwicklung in KMU und der Qualifizierung von Beschäftigten, Entwurf eines Abschlussberichts, Berlin

<sup>24</sup> Zur Stillen Reserve zählen diejenigen, die grundsätzlich erwerbsbereit sind, jedoch in Zeiten einer schlechten Arbeitsmarktlage aus den verschiedensten Gründen nicht mehr in offiziellen Statistiken erscheinen – vgl. IAB Kurzbericht Nr. 21/2005. Bei der Angabe der Stillen Reserve handelt es sich um Schätzungen. Die Stille Reserve ist konjunkturabhängig. Sie steigt mit Verschlechterung der Arbeitsmarktlage an.

Tsd. Personen geschätzt. Verteilt man diese Zahl auf die Bundesländer gemäß deren Arbeitslosenanteil, ergibt sich für Brandenburg eine rechnerische Zahl von ca. 45.000 Personen. In Ostdeutschland stellen Frauen absolut und relativ – bezogen auf das weibliche Erwerbspersonenpotenzial – den etwas größeren Teil der Stillen Reserve.<sup>25</sup>

Der **Anteil älterer Arbeitsloser** (über 50 Jahre) ist von etwa einem Drittel auf ein Viertel aller Arbeitslosen gesunken (65.000 Personen im Jahresdurchschnitt 2005). Dabei ist in den letzten fünf Jahren der deutlichste Rückgang bei den Älteren über 55 Jahre zu beobachten, was u. a. auch auf noch bestehende Übergangsregelungen zurückzuführen ist. Da sich die Zahl dieser Arbeitslosen mehr als halbiert hat, sank ihr Anteil an allen Arbeitslosen von 23 % auf 11 %. Diese Befunde deuten darauf hin, dass es unter Altersaspekten vor allem die Arbeitslosen in der Altersgruppe der über 50- bis unter 55-Jährigen sind, die von der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation am härtesten betroffen sind.

In Brandenburg leben rund 67 000 **Personen nicht deutscher Herkunft**. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt damit nur etwa 2,6 %. Darüber hinaus sind nur 2 % aller Arbeitslosen nicht deutscher Herkunft. Die Arbeitslosenquote innerhalb dieser Personengruppe ist allerdings zwischen 2000 und 2005 von 33 % auf 42 % angestiegen. So hatten sich im Jahresdurchschnitt 2005 von den ca. 13.000 in Brandenburg lebenden Erwerbspersonen nicht deutscher Herkunft immerhin etwa 5.500 arbeitslos gemeldet. Während diese Personengruppe aufgrund der internen negativen Entwicklung im Rahmen der Förderaktivitäten nicht vernachlässigt werden darf, erscheint angesichts des geringen Anteils der Personen nicht deutscher Herkunft an Gesamtbevölkerung und Arbeitslosenzahl in Brandenburg eine gezielte Berücksichtigung der Personengruppe nicht sinnvoll.

Die **Armutsrisikoquote** für das Land Brandenburg beträgt 13,3 % (Berechnet nach Mikrozensus 2005, 60 % des medianen, nach neuer OECD-Skala äquivalenzgewichteten Pro-Kopf-Einkommens der brandenburgischen Bevölkerung)<sup>26</sup>. Rückschlüsse zur **Kinderarmut** in Brandenburg lassen sich aus dem Unicef-Bericht (Dezember 2006) zur Situation der Kinder in Industrieländern i.V.m. der Analyse für Deutschland ziehen: Dementsprechend sind 14 Prozent der Familien mit Kindern unter 18 Jahren von relativer Einkommensarmut betroffen (Berechnung Mikrozensus Brandenburg, 60 % Median, neue OECD-Skala). Eine Analyse zur Armut in Brandenburg, darunter der Kinderarmut ist im Zusam-

---

<sup>25</sup> Vgl. IAB-Kurzbericht 12/2006

<sup>26</sup> Ermittelt im Rahmen des Gutachtens zum Lebenslagenbericht Brandenburg, noch unveröffentlicht

menhang mit der Erstellung des Lebenslagenberichtes Brandenburg derzeit in Arbeit. Ergebnisse werden jedoch nicht vor Ende des Jahres 2007 vorliegen.

Für die Gruppe der so genannten „**working poor**“ in Brandenburg sind zurzeit belastbare Daten zu den Aufstockern nach SGB II nur für die ARGEn verfügbar. Innerhalb der Gruppe ist zu unterscheiden zwischen Aufstockern zu Arbeitslosengeld I und Aufstockern zu Erwerbstätigkeit. Im August 2006 betrug der Bestand an Aufstockern (ALG I) 5443 Personen und an Aufstockern (Erwerbstätigkeit: sozialversicherungspflichtig sowie ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigt) 38 607 Personen. Damit sind insgesamt etwa 20,5 % der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erwerbstätig: 11,7 % als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (9,2 % in Vollzeit, 2,5 % in Teilzeit) und 8,8 % in ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung.<sup>27</sup>

In den einzelnen **Regionen** Brandenburgs zeigen sich – wie in anderen Flächenländern auch – erhebliche Unterschiede in der Ausprägung der Arbeitslosigkeit und der Struktur des Arbeitsangebotes. Dabei weisen das im Berlin nahen Raum liegende Potsdam und der Landkreis Potsdam-Mittelmark die niedrigsten und die im äußeren Bereich Brandenburgs liegenden Landkreise die höchsten Arbeitslosenquoten auf. In der Metropolenregion sank die Beschäftigung „nur“ um 6 %, während in den Berlin fernen äußeren Regionen die Beschäftigung um etwa 16 % und im Brandenburger Grenzraum zu Polen sogar um fast 17 % zurück fiel. Der Arbeitsmarkt Berlins entlastet den Arbeitsmarkt Brandenburgs. Im Vergleich zu anderen großen städtischen Agglomerationen lassen sich die Pendlerverflechtungen zu Berlin aber noch intensivieren und weitere Entlastungswirkungen erreichen. Gleichzeitig sind die Potenziale zu nutzen, die Brandenburger Städte als Wirtschaftsstandorte und als Basis für Wissen auszeichnen.<sup>28</sup>

**Frauen** sind in Landkreisen mit einer Arbeitslosenquote von mehr als 20 % stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, als in Landkreisen mit einer demgegenüber günstigeren Arbeitsmarktlage. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass in den ländlich peripheren Regionen u. a. aufgrund der in den ersten 90er-Jahren abgebauten Industrie-arbeitsplätze in diesen Regionen das Arbeitsplatzangebot so strukturiert ist, dass dadurch in erster Linie Frauen benachteiligt werden. Im Berlin nahen Raum wiederum sind vor allem Arbeitsplätze in traditionell Männer dominierten Wirtschaftsbereichen wie beispielsweise dem Bauwesen verloren gegangen, wodurch sich die Situation der Männer absolut wie auch relativ verschlechtert hat.

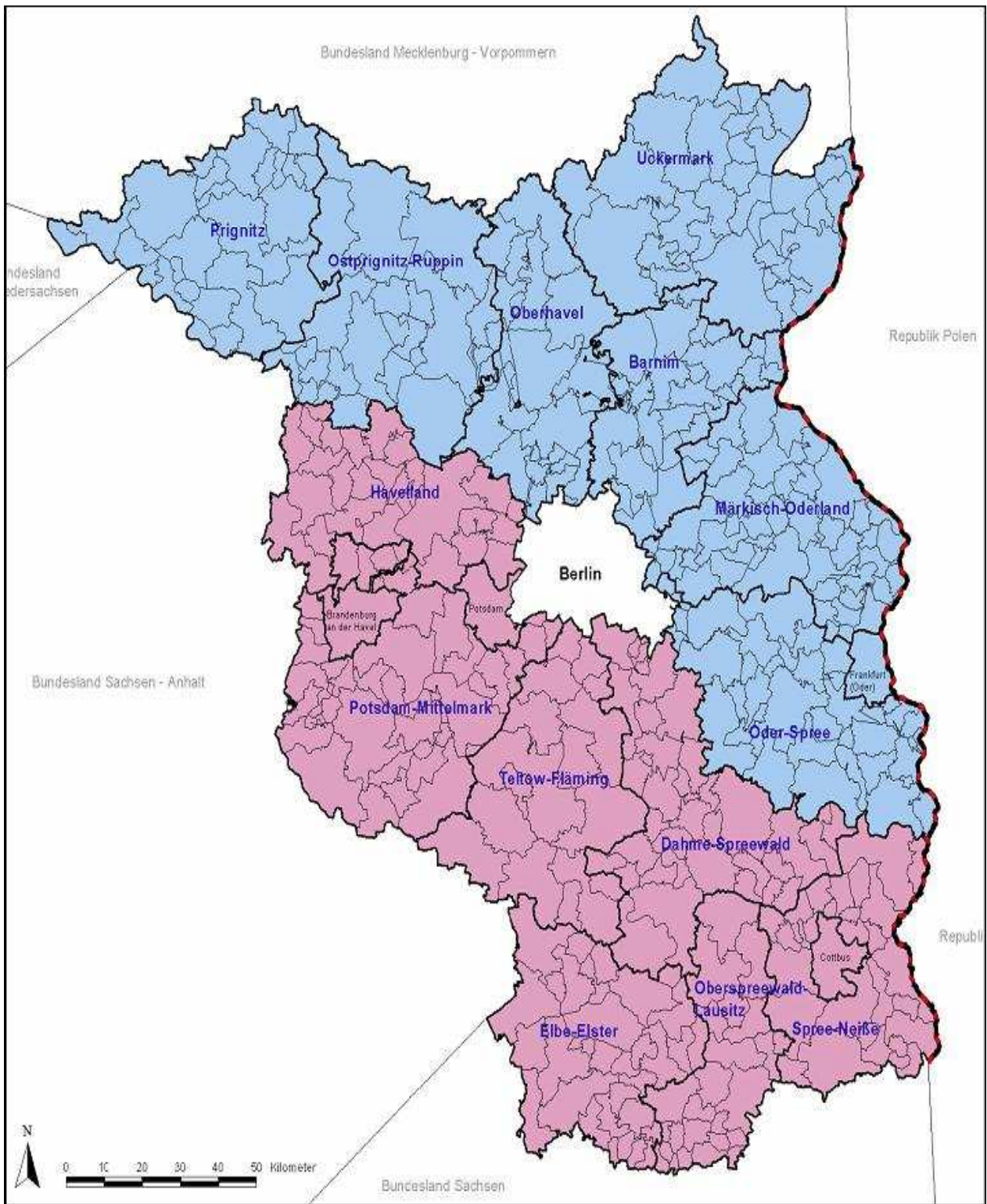
---

<sup>27</sup> BA: Aktuelle Daten aus der Grundsicherung, August 2006

<sup>28</sup> Im Sinne der Strategie „Stärken stärken“ bieten Städte wie Potsdam, Frankfurt/Oder und Cottbus Standortbedingungen, die zur Entwicklung von Bildung, Forschung, Wissen und Innovation, zur Unterstützung von Unternehmensgründungen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen (MIR: Starke Städte – Masterplan Stadtumbau).

### 1.1.4 Territoriale Unterschiede

Für die Förderperiode 2007 – 2013 ist Brandenburg im Nord-Osten als Ziel-1 Region und im Süd-Westen als phasing-out Region im Rahmen der Ziel-1 Förderung eingestuft worden. In dem für diese Einstufung relevanten Zeitraum von 2000 – 2002 lag das Bruttoinlandsprodukt (BIP) nach Kaufkraftstandards in Brandenburg-Nordost bei 70,64 % und in Brandenburg-Südwest bei 77,45 % der EU 25 und damit nur knapp über der Schwelle von 75 % der EU 25. Die folgende Karte 1 zeigt die Zuordnung der einzelnen Landkreise zu den beiden Zielgebieten:



**Brandenburg Südwest: Ziel-1 phasing-out Region**

**Brandenburg Nordost: Ziel-1 Region**

Karte 1: Zuordnung der Landkreise in BB zu den Zielgebieten

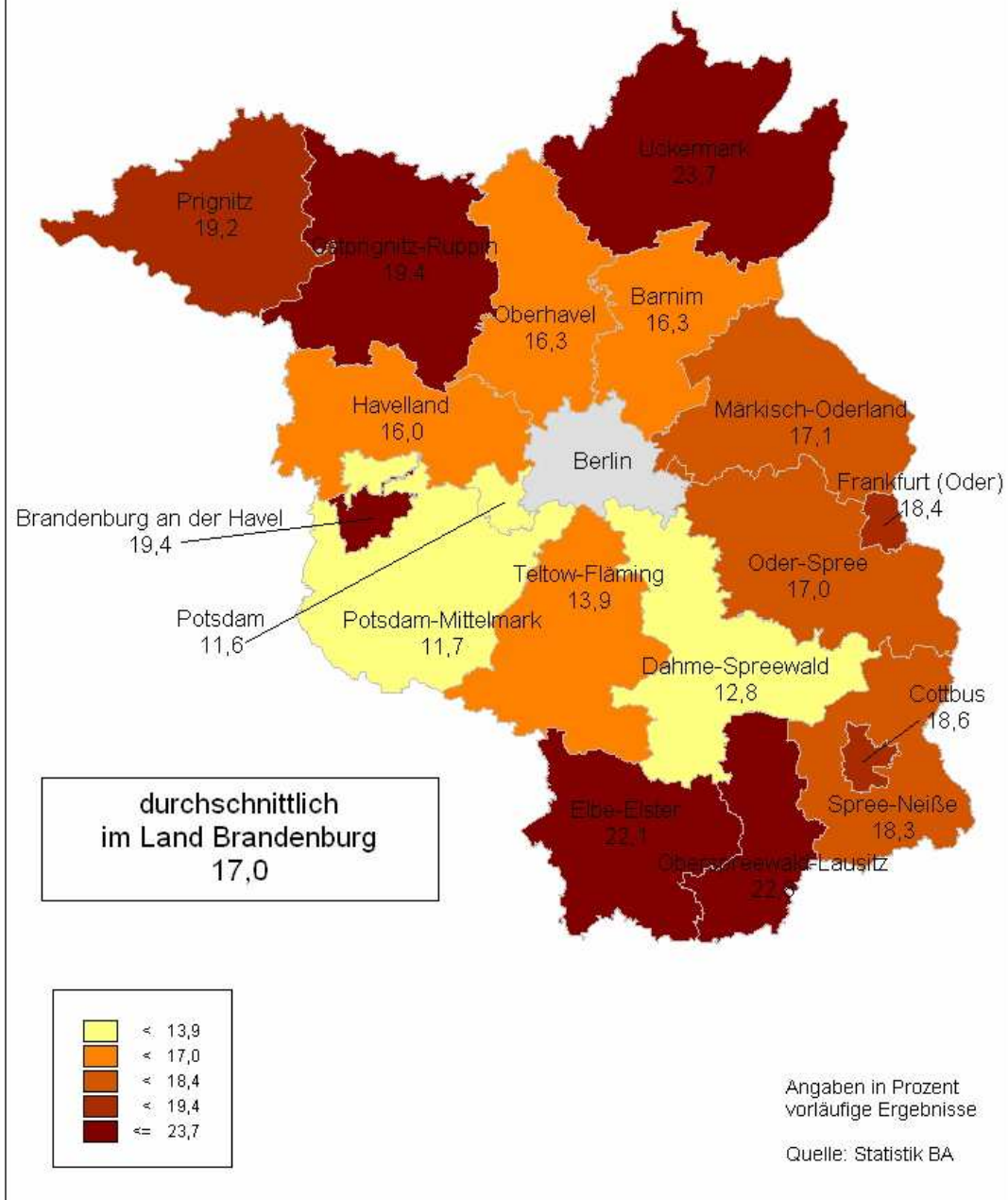
Die territorialen Disparitäten bezogen auf die brandenburgischen Fördergebiete Nordost und Südwest sind nach wie vor gering. So betrug das BIP je Einwohner im Jahr 2004 für ganz Brandenburg 18.888€, dabei in Nordost 17.678 € und in Südwest 19.891 €. Bei einer Arbeitslosenquote im Jahr 2004 von 20,4 % für ganz Brandenburg, betrug die aus dem Durchschnitt der betroffenen Landkreise errechnete Arbeitslosenquote 2004 in Nordost etwa 22 % und in Südwest etwa 20 %. Diese relativ geringen Entwicklungsunterschiede zwischen den Fördergebieten rechtfertigen keine territoriale Differenzierung der Förderung. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Regionalstudien des IAB im Rahmen einer vergleichenden Analyse der Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Kreisen Brandenburgs<sup>29</sup>. Insbesondere wird deutlich, dass sich - wie bereits in den vorhergehenden Abschnitten angesprochen - Unterschiede vielmehr zwischen Berlin nahen und peripheren Gebieten finden. Das gilt zum einen mit Blick auf demografische Entwicklung, Struktur des Arbeitsangebotes und Ausprägung der Arbeitslosigkeit und zum anderen auch mit Blick auf die Branchenstruktur, Lohnhöhe, Qualifikationsstruktur und die regionalen Standortbedingungen. Die Neue Förderstrategie des Landes Brandenburg ist eine direkte Reaktion auf diese Gegebenheiten. Beispielhaft für die regionalen Unterschiede insbesondere mit Blick auf Berlin nahe und periphere Kreise folgen Regionalkarten, welche zum einen die nach Kreisen stark divergierende allgemeine Arbeitslosenquote sowie die Arbeitslosenquoten für Ältere und Jugendliche zeigen: Zum anderen zeigt insbesondere die deutschlandweite Dynamikkarte die sehr unterschiedlichen Entwicklungsprognosen für die Kreise auch innerhalb Brandenburgs.

---

<sup>29</sup> IAB regional, Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten, IAB Berlin-Brandenburg Nr. 02 – 06 / 2006

## Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Land Brandenburg

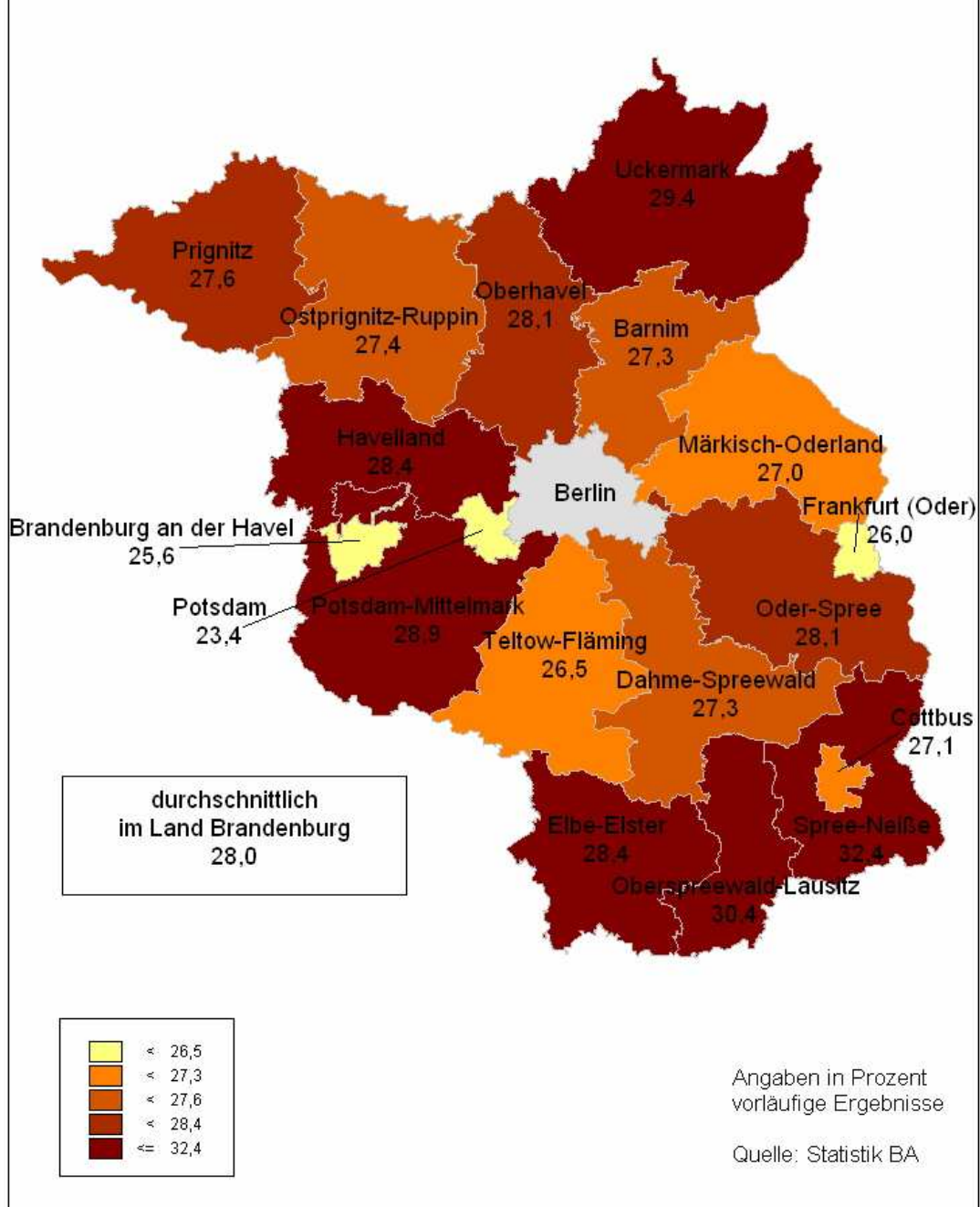
Jahresdurchschnitt 2006



Karte 2: Regionalkarte Arbeitslosenquote in BB, 2006

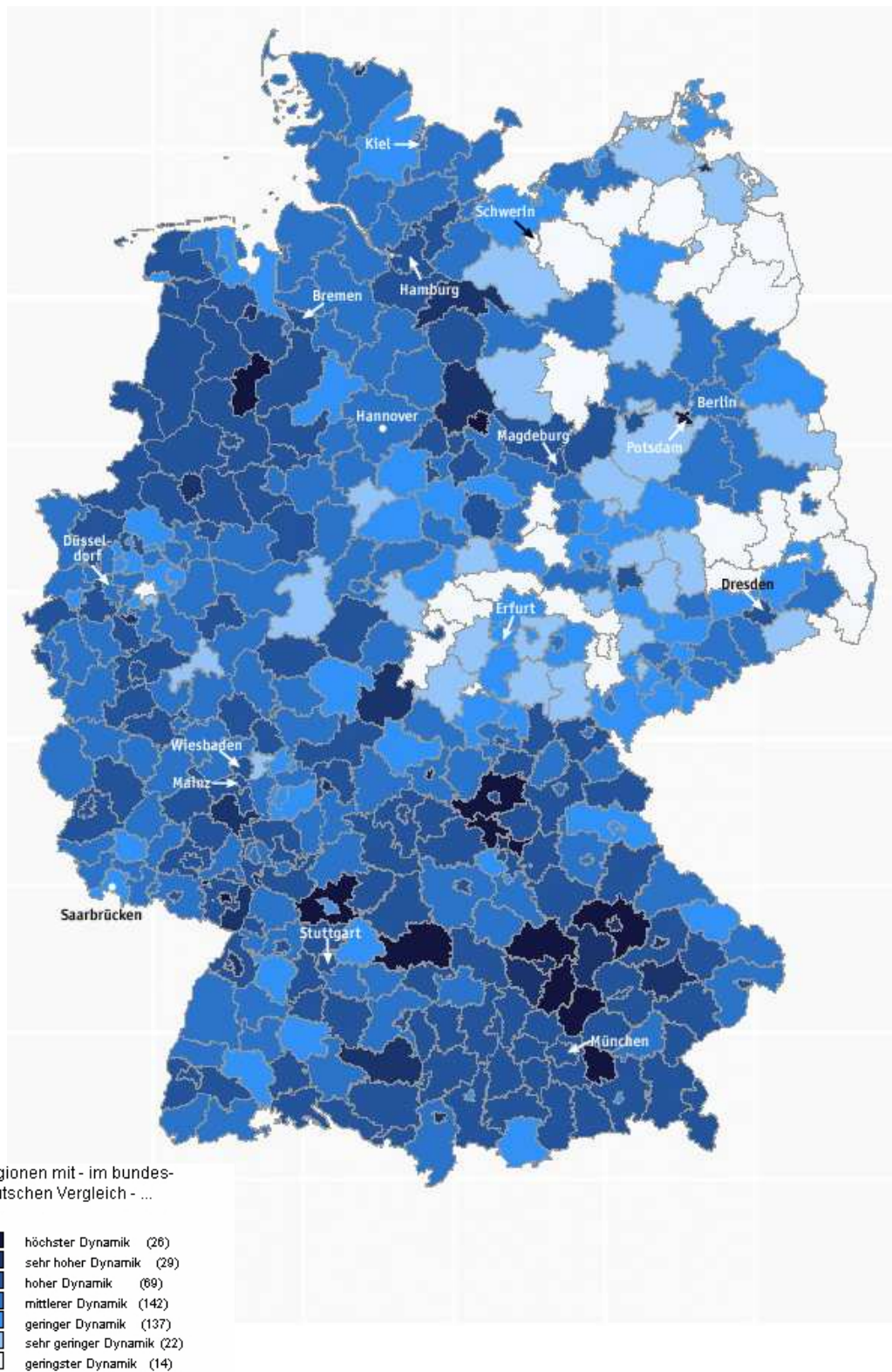
Anteil der älteren Arbeitslosen über 50 Jahren  
an allen Arbeitslosen im Land Brandenburg

Jahresdurchschnitt 2006



Karte 3: Regionalkarte Anteil Älterer an allen Arbeitslosen in BB, 2006





© Prognos AG 2007

Quelle: Prognos, Zukunftsatlas 2007 – Deutschlandsregionen im Zukunftswettbewerb

Karte 5: Zukunftsatlas 2007 – Dynamikkarte

### **1.1.5 Transnationalität**

Das Land Brandenburg beteiligt sich seit 1994 an transnationalen, interregionalen und grenzübergreifenden Gemeinschaftsinitiativen und innovativen Maßnahmen. Die Erfahrungen der Verwaltungsbehörde und Projektträger sind sehr vielfältig. Die Bandbreite der Träger reicht von den Industrie- und Handelskammern über eingetragene Vereine bis hin zu Bildungseinrichtungen.

In der Förderperiode 2000-2006 wurden im Bereich des ESF über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL 13 Brandenburger Entwicklungspartnerschaften (EPs) gefördert. Damit kamen zusätzlich 31 Mio. Euro ins Land Brandenburg. Hinzu kommen noch Projektträger aus Brandenburg, die sich in so genannten sektoralen EPs engagiert haben. In Summe waren an EQUAL ca. 80 Projektträger aus dem Land Brandenburg beteiligt. Im Rahmen von innovativen Maßnahmen nach Art. 6 der ESF-VO waren in 3 Projekten 8 Träger aus dem Land Brandenburg aktiv beteiligt. Auch im Bereich des EFRE haben verschiedene Träger die Möglichkeiten von territorialen Kooperationen mit verschiedenen Mitgliedstaaten genutzt. So sind zum Beispiel 20 Brandenburger Projekte über die Gemeinschaftsinitiative INTERREG III C finanziert worden.

## **2 Erfahrungen aus der ESF-Förderung bis 2006**

Die im Folgenden skizzierten Ergebnisse des Programmzeitraums 2000 bis 2006 sind vor dem Hintergrund zu betrachten, dass sich die ESF-Interventionen in ein Fonds übergreifendes OP einordneten, mit dem ebenfalls die Interventionen des EFRE und des EAGFL gesteuert wurden. Das Land Brandenburg hat für die Umsetzung des Ziel 1-OP von 2000-2006 Gesamtmittel in Höhe von 6,9 Mrd. € eingeplant; davon sind rund 3,2 Mrd. € Strukturfondsmittel.<sup>30</sup> Im Schwerpunkt 4 „Förderung des Arbeitskräftepotenzials und der Chancengleichheit“ waren davon 730 Mio. € aus ESF-Mitteln eingeplant.

Die ESF-Förderung erfolgte in sechs Maßnahmebereichen. Der größte Teil der ESF-Mittel (38 %, ohne Technische Hilfe) war für den Maßnahmebereich 4.1 zur aktiven und präventiven Arbeitsmarktpolitik vorgesehen. Mehr als ein Viertel der Mittel (27 %) war für den Maßnahmebereich 4.4 zur Förderung der Anpassungsfähigkeit und des Unterneh-

---

<sup>30</sup> Indikativer Finanzplan des Operationellen Programms Brandenburg Förderperiode 2000-2006, am 15.12.2003 gebilligte Fassung

mergeistes sowie knapp ein weiteres Fünftel (18 %) für den Maßnahmebereich 4.2 zur Förderung der Gesellschaft ohne Ausgrenzung eingeplant.<sup>31</sup>

Tabelle 3: Input und Output der ESF-Förderung 2000 – 2006

<b>Schwerpunkt 4</b>	<b>Strukturfondsmittel ESF 2000 - 2006</b>	
	<b>Geplant 2000 – 2006 in €</b>	<b>730.633.600</b>
	<b>Getätigte und bescheinigte Ausgaben 2000 – 2005 in €</b>	<b>504.433.901,91</b>
<b>Förderung des Arbeitskräftepotenzials und der Chancengleichheit</b>		
<b>Maßnahmebereiche</b>	<b>Input</b> Getätigte und bescheinigte Ausgaben ESF 2000 – 2005 in €	<b>Output</b> Geförderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer ESF 2000 - 2005
4.1 Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik	198.579.970,31	96.532
4.2 Gesellschaft ohne Ausgrenzung	89.579.284,24	64.339
4.3 Berufliche und allgemeine Bildung, lebensbegleitendes Lernen	39.650.665,60	152.777
4.4 Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist	124.772.513,42	56.564
4.5 Chancengleichheit von Frauen und Männern	47.342.974,51	19.362
4.6 Lokales Kapital für soziale Zwecke	4.508.493,83	625

<sup>31</sup> Die Anteile der restlichen drei Maßnahmebereiche (4.3, 4.5 und 4.6, siehe auch Tab. 2) bewegen sich zwischen 1 % und 8 %.

Einen wesentlichen Schwerpunkt der Brandenburger ESF-Förderung bildeten Förderprogramme im Bereich der **Berufsorientierung** und der **beruflichen Erstausbildung**. In der entsprechenden Maßnahme zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit wurden bis 2005 über 20 % aller verausgabten ESF-Mittel (über 110 Mio. €) eingesetzt und damit fast 45.000 Teilnehmer gefördert, von denen etwa 46 % weiblich waren. Darüber hinaus wurden im Maßnahmebereich „Berufliche und allgemeine Bildung, lebensbegleitendes Lernen“ über 150.000 Teilnehmer, davon 15 % weiblich, in Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens sowie zur Verbesserung der Berufsbildungssysteme unterstützt. In der Verbundausbildung wurden über 2.500 Ausbildungsplätze gefördert, die ohne die Verbundlösung nicht zur Verfügung gestanden hätten. Schließlich war im Maßnahmebereich „Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist“ die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Jugendliche durch eine Berufsausbildung in schulischer Form (Kooperatives Modell) ein finanzieller Schwerpunkt der knapp 114 Mio. Euro bis 2005. Damit hat die Landesregierung deutlich gemacht, dass sie in der Schließung der Ausbildungsplatzlücke und einem ausreichenden beruflichen Ausbildungsangebot für Jugendliche ein zentrales Betätigungsfeld der Landespolitik sieht. Angesichts der skizzierten sozioökonomischen Rahmenbedingungen dürfte sich diese Situation zumindest in der ersten Hälfte der Förderperiode 2007-2013 nicht wesentlich ändern. Auch in der aktualisierten Halbzeitbewertung wird deswegen empfohlen, der Ausbildungsförderung weiterhin hohe Priorität einzuräumen.

Ebenfalls gute Erfahrungen wurden in Brandenburg in der Förderperiode 2000 bis 2006 mit einer Arbeitsmarkt orientierten **Reintegration von straffällig gewordenen Personen** – auch hier insbesondere junger Menschen – gesammelt.<sup>32</sup> Hierbei handelt es sich um einen Personenkreis, der überwiegend durch mehrfache Benachteiligungen gekennzeichnet ist. Neben häufig anzutreffenden schulischen Defiziten stehen soziale Benachteiligungen, die sich vielfach aus dem familiären und sozialen Umfeld der Personen ergeben. Im Rahmen des übergreifenden Zieles der Resozialisierung dieses Personenkreises kommt der Reintegration in Ausbildung und Erwerbstätigkeit nachvollziehbar ein besonderer Stellenwert zu. Im Jahr 2005 wurden 1439 überwiegend männliche Teilnehmer in entsprechenden Aktionen gefördert, über 27 % von ihnen waren Jugendliche unter 25 Jahren.

Vor allem die **Zielgruppen bezogenen Ansätze** der ESF-Förderung haben dazu beigetragen, dass die Lücke zwischen dem Angebot an Arbeitskräften und einer entsprechenden Nachfrage reduziert werden konnte. Gleichwohl zeigen die Angaben zur Strukturie-

---

<sup>32</sup> Vgl. u. a. die Ergebnisse der Evaluierung der Richtlinie zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen im Justizvollzug des Landes Brandenburg vom Februar 2006 ebenso wie die Ergebnisse des Projektverbundes "Haftvermeidung durch soziale Integration (HSI)", bei dem es schwerpunktmäßig um die Förderung von Übergängen aus dem Strafvollzug in ein eigenständig geführtes Erwerbsleben geht.

rung der Arbeitslosigkeit, wie sie sich auch in der Tabelle im Anhang finden, dass insbesondere in den letzten Jahren eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei bestimmten Personengruppen nicht verhindert werden konnte. Die Aktualisierung der Halbzeitbewertung zeigt, dass zwar der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit gelingt, signifikante Beschäftigungswirkungen jedoch ausbleiben, weil das geringe Arbeitsplatzangebot im Land nur geringe Spielräume für die Integration ins Erwerbsleben lässt.

Weitere Erfahrungen sind mit der **Verzahnung der Arbeits- und Strukturförderung auf Kreisebene** gesammelt worden. Diese waren u. a. Anlass, die Arbeitsmarktpolitik stärker zu regionalisieren und mit der modellhaften Einführung von Regionalbudgets ein neues Instrument zu erproben, welches aufgrund der erfolgreichen Anwendung in der Förderperiode 2007-2013 ausgeweitet werden soll. Bisher wurden im Rahmen des Modellprojekts pro beteiligte Kommune jährlich durchschnittlich 370 Teilnehmer erreicht, bei einem Frauenanteil von etwa 44 %. Auch die aktualisierte Halbzeitbewertung hebt die besonderen Möglichkeiten der Regionalbudgets hervor und betont die Relevanz einer lokal und regional abgestimmten Arbeits- und Wirtschaftsförderung.

Bei der künftigen Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Interventionen in den **städtischen Räumen** Brandenburgs kann die Landesregierung zudem an positiv bewertete Erfahrungen der Förderperiode 2000 bis 2006 anknüpfen.<sup>33</sup> Die bisherige Förderung im Rahmen des Programms „Zukunft im Stadtteil“ hat sich bewusst auf Problemgebiete in städtischen Räumen konzentriert, um die wirtschaftliche Situation der Bürgerinnen und Bürger im Stadtteil ebenso wie ihre soziale Lage zu verbessern und ihnen damit zugleich neue Zukunftschancen zu eröffnen. Eine mit diesem integrierten Ansatz erreichte Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Situation hat nachgewiesenermaßen nicht nur Rückwirkungen auf die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger des Landes im Allgemeinen, sondern auch auf die Beschäftigungsdynamik von städtischen – aber auch ländlichen – Räumen im Besonderen.<sup>34</sup> In dem Bericht „Starke Städte – Masterplan Stadtumbau“<sup>35</sup> hat Brandenburg landespezifische Wege aufgezeigt, um diesen Politikansatz in den kommenden Jahren weiterzuentwickeln.

Mit INNOPUNKT hat Brandenburg eine erfolgreiche Methode der **Modellförderung** entwickelt, erprobt und fest in das Fördersystem implementiert. Im Jahr 2006 begann die

---

<sup>33</sup> Zu verweisen ist hier u. a. auf die Förderung der integrierten Quartiersentwicklung, mit der das Ziel verfolgt wird, Stadtteile und Städte mit besonderem Handlungsbedarf zu stabilisieren.

<sup>34</sup> Vgl. u. a. Manfred Rolfes et. al. : Evaluation integrierter Stadtentwicklung in Brandenburg. Entwicklung von Evaluationsstandards bzw. Evaluationsmodulen zur verbesserten Umsetzung von Förder- und Entwicklungsmaßnahmen auf der Quartiers-/Stadtteilebene, Potsdam, Juli 2005 oder K. Schreiber, H. Schultz, M. Werth: Zwischenevaluierung des Bund-Länder-Programms „Soziale Stadt“ im Land Brandenburg, Potsdam 2005

<sup>35</sup> vgl. Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung: Starke Städte – Masterplan Stadtumbau, Potsdam 9. Januar 2006.

18. INNOPUNKT-Kampagne. INNOPUNKT ist inhaltlich auf zwei grundlegende Ziele ausgerichtet: Zum einen geht es darum, den sich im Land Brandenburg abzeichnenden Bedarf an Fachkräften durch eine vorausschauende Politik, die auch entsprechende Förderungen einschließt, zu sichern. Zum anderen soll INNOPUNKT dazu beitragen, die Kompetenzen und die Innovationsfähigkeit in den kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) zu steigern. Die Halbzeitbewertung des Programms kommt zu einem insgesamt positiven Fazit, besonders was die wirtschaftsnahe und passgenaue Qualifizierung von Fachkräften für KMU betrifft. Für die Förderperiode 2007 bis 2013 sollen die bisherigen Erfahrungen mit INNOPUNKT gründlich ausgewertet werden. Dabei wird sowohl die Zahl der jährlichen Kampagnen als auch die Methodik und nicht zuletzt die inhaltliche Ausrichtung einer Revision unterzogen.

**Insgesamt** konnten in den Jahren 2000 bis 2005 mit den ESF-Mitteln über 390.000 Personen<sup>36</sup> gefördert werden, davon waren mehr als ein Drittel (34 %) weiblich. Weit mehr als die Hälfte (63 %) der geförderten Personen waren unter 25 Jahre alt. Dieser überproportional hohe Anteil Jugendlicher spiegelt den förderpolitischen Schwerpunkt des Landes zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wider. Nur unter einem Fünftel der Geförderten (18,5 %) waren Langzeitarbeitslose. Dies ist sowohl auf die Veränderung der Förderprogramme im Zuge der Hartz-Reformen zurückzuführen, als auch ein Resultat der förderpolitischen Schwerpunktsetzung, ein weiteres Ansteigen der Langzeitarbeitslosigkeit eher durch präventive, denn durch kurative Förderansätze zu verhindern. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Programme zur Förderung der beruflichen Erstausbildung. Die Abbrecherquote in den Jahren 2000 – 2005 lag bei 2,6 %, wobei sich die Abbrecherzahlen auf einige wenige Maßnahmen, insbesondere aus den Bereichen der beruflichen Erstausbildungsförderung und der Förderung Langzeitarbeitsloser konzentrierten.

Darüber hinaus konnte das Land Brandenburg von den **Gemeinschaftsinitiativen und innovativen Maßnahmen mit transnationalem, interregionalem und grenzübergreifendem Aspekt** profitieren. Sowohl die Verwaltungsbehörden als auch die Trägerlandschaft waren direkt oder indirekt an der Umsetzung und Durchführung von Projekten mit Akteuren aus verschiedenen Mitgliedstaaten beteiligt. Im ESF war aufgrund der Anbindung von innovativen Maßnahmen bei der Kommission, ein Informationsdefizit zu verzeichnen. Durch die direkte Kommunikation von Projektträgern mit der Kommission war das Land bei diesen Projekten nur sehr gering bis gar nicht involviert. Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, die aus dem ESF finanziert wird, wurde durch den Bund umgesetzt und begleitet. Die Bundesländer hatten hier jedoch ein Mitspracherecht bei der

---

<sup>36</sup> Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Personen z. T. mehrfach gezählt wurden, wenn z. B. Lehrlinge im Rahmen ihrer überbetrieblichen Ausbildung verschiedene Lehrgänge an mehreren Bildungseinrichtungen besuchen.

Auswahl der Projekte. Das Land Brandenburg legte viel Wert auf die regelmäßige Kommunikation mit den Entwicklungspartnerschaften zu Problemen, Erfolgen und dem Thema Mainstreaming. Anfragen und Probleme der Projektträger an das Land Brandenburg bezüglich EQUAL wurden direkt an das Bundesministerium weitergeleitet.

Die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Akteuren aus verschiedenen Mitgliedstaaten kann auf unterschiedliche Art und Weise stattfinden. Die Möglichkeiten reichen vom Informations- und Erfahrungsaustausch über Netzwerke bis hin zu Mobilitätsmaßnahmen und gemeinsamer Entwicklung von Lösungsansätzen. Es konnte festgestellt werden, dass die letztere Möglichkeit mit vielfältigen Problemen zu kämpfen hat und auf Unterstützungsstrukturen angewiesen ist. Hierzu zählen u. a. eine Plattform für die Partnersuche und die Einbindung in die Landespolitik. Die Projektträger hatten rechtliche und politische Hindernisse, administrative Barrieren, interkulturelle Probleme und Fragen der gemeinsamen Finanzierung zu meistern. Erfolgsfaktoren für transnationale, interregionale und grenzübergreifende Projekte sind insbesondere eine sehr gute Qualifikation des Personals (nicht nur fachliche Kenntnisse sondern auch interkulturelle Kompetenz), eine intensive Partnersuche (gleiche Ziele und ähnlich gelagerte Interessen der Partner) und die intensive Planung eines Projektes. Der Mehrwert solcher Kooperationen lässt sich nicht nur an dem Output des Projektes messen sondern auch an den Wirkungen auf die Beteiligten, den Projektträger und die Politikebene. Es wird die Europafähigkeit und die interkulturelle Kompetenz geschult, neue Arbeitsweisen werden übernommen sowie gute Lösungsansätze in die Regelförderung überführt (politische Relevanz der Thematik entscheidend). Das Quantifizieren dieser Wirkungen gestaltet sich häufig sehr schwierig.

Fasst man die **Ergebnisse der ESF-Förderung** in der Förderperiode 2000 – 2006 zusammen, so hat dieser Fonds in beachtlichem Maße zur Entwicklung der Humanressourcen des Landes ebenso beigetragen wie zur Entlastung des Arbeitsmarktes.<sup>37</sup> Die Ergebnisse bieten eine gute Grundlage für die strategische Anpassung und Vertiefung in der Förderperiode 2007 - 2013. Gerade die Ergebnisse in den genannten Bereichen Erstausbildung, Kompetenzentwicklung in KMU sowie der Innovationsförderung sprechen für ein großes Maß an Kontinuität der Förderung in der Förderperiode 2007 – 2013. In anderen Bereichen, wie der Existenzgründungsförderung durch Lotsendienste und der Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik wurden wichtige Grundsteine für die neue Förderperiode gelegt. In der Aktualisierung der Halbzeitbewertung wird darüber hinaus empfohlen, das bereits begonnene Engagement in der vorberuflichen Orientierung und der Förderung des Nachwuchses aus Hochschulen und Universitäten deutlich auszuweiten.

---

<sup>37</sup> vgl. Aktualisierung der Halbzeitbewertung Ende 2005.

Relevante **Neuerungen** in der strategischen Ausrichtung ergeben sich zum einen aus den reformierten nationalen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen und zum anderen aus den beschriebenen Erfahrungen der Förderperiode 2000 – 2006 mit weniger nachhaltigen Maßnahmen. Die veränderten arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen haben mit dazu beigetragen, dass Brandenburg bereits in den Jahren bis 2006 die eher quantitativ ausgerichtete personenbezogene Förderung der öffentlichen Beschäftigung zunehmend zugunsten einer verstärkt qualitativ orientierten Projektförderung eingeschränkt hat. Die zu Beginn der Förderperiode 2000 – 2006 hauptsächlich und in der Fläche verfolgten Ansätze öffentlich geförderter Beschäftigung wie z.B. ABM und SAM haben sich in dieser Form nicht bewährt. Diese Bewertung wird auch von neueren Studien gestützt, die positive Eingliederungseffekte von ABM allenfalls für regional differenzierte und stark gruppenspezifisch ausgerichtete Ansätze vermuten. In den Vordergrund sind daher verstärkt präventive Maßnahmen in der Qualifizierung z.B. von Schülern, Beschäftigten und Unternehmen gerückt. Ohne die betroffenen Personengruppen aus den Augen zu verlieren, hat damit bereits in der Förderperiode 2000 - 2006 eine Entwicklung eingesetzt, die einer Abkehr vom Zielgruppen spezifischen Ansatz entspricht. Diese Entwicklung geht hin zu einem Ansatz, der stärker an den typischen erwerbsbezogenen Risikosituationen in den verschiedenen Lebensphasen orientiert ist. Denn die Erfahrungen haben gezeigt, dass es zur Verhinderung einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit darauf ankommt, den Einzelnen in die Lage zu versetzen, längerfristig die Möglichkeiten und Gefahren in seinem Erwerbsleben abzuschätzen und seine Erwerbsplanung entsprechend zu gestalten. Da sich in der vergangenen Förderperiode aber auch gezeigt hat, dass sowohl das geringe Arbeitsplatzangebot als auch die vorherrschenden Formen von Arbeitsorganisation dem Einzelnen nur einen gewissen Gestaltungsspielraum eröffnen, gilt es - neben der eindeutig personenbezogenen Förderung - auch die Strukturen, in welchen das Arbeitsplatzangebot entsteht, in den Blick zu nehmen und hier Beschäftigung fördernd zu wirken.

### 3 SWOT-Analyse

Die nachfolgende SWOT-Analyse<sup>38</sup> orientiert sich an den entwickelten Bewertungen zu den Stärken und Schwächen in Brandenburg sowie zu den Entwicklungen und Trends in den vergangenen Jahren, die sich zukünftig auf die Schwerpunkte des ESF-OP auswirken könnten.

Die Prioritätsachsen im Operationellen Programm des ESF im Land Brandenburg lauten in Abstimmung mit dem Bund und den anderen Bundesländern:

- A Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
- B Verbesserung des Humankapitals
- C Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen
- D Technische Hilfe
- E Transnationale Maßnahmen.

Dabei wurden auch die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Themenfeld der jeweiligen Prioritätsachse betrachtet. In der SWOT-Analyse im Rahmen der „Analyse zur sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg – Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007-2013“<sup>39</sup> sind darüber hinaus umfassend die Auswirkungen des demografischen Wandels auf

- die Finanzsituation,
- die Raum- und Siedlungsstruktur,
- die Infrastruktur und Daseinsvorsorge,
- Wissenschaft und Forschung,
- Wirtschaft,
- den Arbeitsmarkt,
- die Land- und Forstwirtschaft,

---

<sup>38</sup> Die englische Abkürzung „SWOT“ wird als Bezeichnung der gesamten Methode in diesem Bericht verwendet. Im Rahmen der Analyse werden jedoch die deutschen Begriffe Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken verwendet.

<sup>39</sup> Regionomica, SÖSTRA SLS: Analyse zur sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg – Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007 – 2013, Potsdam, Oktober 2005

- Natur- und Umwelt und
- den ländlichen Raum

untersucht. Für eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse für die Bereiche, die ihren Schwerpunkt nicht im ESF haben, wird auf das genannte Dokument verwiesen.

Nach Prioritätsachsen zusammengestellt hat die SWOT-Analyse Folgendes ergeben:

## Prioritätsachse A

### Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

#### Stärken

- Langfristig quantitativ ausreichendes Erwerbspersonenpotenzial / Arbeitskräfteangebot
- hohes (formales) Qualifikationsniveau des gegenwärtig verfügbaren Erwerbspersonenpotenzials
- Positive Beschäftigungsentwicklung in Klein- und Kleinstunternehmen
- Über dem Bundesdurchschnitt liegender Gründungssaldo
- Selektiv steigende Arbeitskräftenachfrage in einigen Branchen und Berufen
- Zunehmend flexiblere, nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitformen
- Ausgeprägte personalpolitische Problemwahrnehmung bei größeren Unternehmen
- Weiterbildungsdatenbank und unabhängige regionale Beratungsstellen zur Fachkräftesicherung
- Positive Entwicklungen bei Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit
- Landesweite Beratungsinfrastruktur für ExistenzgründerInnen
- Innovations- und Modellprogramm INNOPUNKT

#### Schwächen

- Anhaltende Abwanderung, insbesondere von jungen und gut qualifizierten Menschen und dabei überproportional vielen Frauen – vor allem im Alter zwischen 18 und 21 Jahren
- Ungünstige Arbeitsmarktchancen nach Elternzeit
- Produktivitätsentwicklung bewirkt bei schwachem Wirtschaftswachstum sinkende Beschäftigung
- Große Zahl von Wirtschaftszweigen / Branchen mit anhaltenden Beschäftigungsrückgängen
- Beschäftigungsabbau in größeren Unternehmen (mit mehr als 100 Beschäftigten)
- Sinkende Zahl an Einstellungen und offenen Stellen
- Unterdurchschnittlicher Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung
- Voneinander isoliertes sowie inkomplettes Arbeitsförder- und Arbeitsmarktmonitoring des Landes
- Unterdurchschnittliche Übernahme von Auszubildenden, v. a. von Frauen
- Geringer Anteil an FuE-Beschäftigten sowie Betrieben mit Innovationen und organisatorischen Veränderungen
- Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nur in einer Minderheit von Betrieben
- Geringe personalpolitische Wahrnehmung bei Klein- und Kleinstunternehmen
- Geringer Anteil von Betrieben mit älteren Beschäftigten
- Unterdurchschnittliche Weiterbildungsintensität insgesamt, v. a. bei Geringqualifizierten
- Dominanz institutionalisierter Lehr- und Lernformen

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Mobilitätsbereitschaft in der Brandenburger Bevölkerung</li> <li>• Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Alterung der Bevölkerung eröffnet neue Märkte</li> <li>• Berufswahlverhalten auf Wachstumsbranchen orientieren</li> <li>• Stabilisierung der zahlreichen Existenzgründungen der letzten Jahre</li> <li>• Mobilisierung von Technologie intensiven Existenzgründungen zugunsten der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung</li> <li>• Gründungspotenziale von Frauen mobilisieren</li> <li>• Systematische Personalentwicklung unter Einbeziehung bislang wenig beachteter, benachteiligter Personengruppen</li> <li>• Nutzung der Wachstums- und Beschäftigungschancen in potenzialträchtigen Branchen und Berufen</li> <li>• Nutzung transnationaler Erfahrungen für eigene Innovationsprozesse</li> <li>• Intensivierung komplementärer, Ressort übergreifend abgestimmter Förderaktivitäten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landesweit sich verstärkender, demografisch und abwanderungsbedingter Bevölkerungsrückgang</li> <li>• Beschleunigte Abwanderung junger Menschen und dabei vor allem junger Frauen mit langfristigen demografischen Folgewirkungen</li> <li>• Fachkräftemangel</li> <li>• Regionale Ungleichgewichte des Gründungsverhaltens können Divergenzen zwischen den Landesteilen weiter verstärken</li> <li>• Demografisch bedingter Rückgang des Berufsnachwuchses</li> <li>• Ungesicherte Betriebs(inhaber-)nachfolge bei vielen Klein- und Kleinstunternehmen</li> </ul>

**Prioritätsachse B**  
**Verbesserung des Humankapitals**

<b>Stärken</b>	<b>Schwächen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabiler betrieblicher Ausbildungsumfang</li> <li>• Umfangreiche Erfahrungen mit kooperativen Formen beruflicher Erstausbildung, wie z.B. der Verbundausbildung</li> <li>• Kapazitäten in Hochschulausbildung und außeruniversitärer Forschung mit Affinitäten zu potenzialträchtigen Branchen und Berufen</li> <li>• Innovations- und Modellprogramm INNOPUNKT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dequalifizierung durch Langzeitarbeitslosigkeit</li> <li>• Steigender Anteil von SchulabbrecherInnen und Jugendlichen ohne Schulabschluss (v.a. bei jungen Männern)</li> <li>• Unterdurchschnittliches Kompetenzniveau der SchülerInnen im Vergleich der Bundesländer</li> <li>• Unzureichende Arbeitswelt- und Berufsorientierung sowie tradiertes Berufswahlverhalten bei Jungen und Mädchen</li> <li>• Kurzfristig geringere Einmündung außerbetrieblich Ausgebildeter in Erwerbstätigkeit</li> <li>• Unterdurchschnittliche Übernahme von Auszubildenden, v. a. von Frauen</li> <li>• Unterdurchschnittliche Studierendenquote</li> <li>• geringer Anteil an FuE-Beschäftigten sowie an Betrieben mit Innovationen</li> <li>• sinkender Umfang außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung</li> <li>• Unterdurchschnittliche Weiterbildungsintensität insgesamt, v. a. bei Geringqualifizierten</li> <li>• Dominanz institutionalisierter Lehr- und Lernformen</li> </ul>
<b>Chancen</b>	<b>Risiken</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Alterung der Bevölkerung eröffnet neue Märkte</li> <li>• Berufswahlverhalten auf Wachstumsbranchen orientieren</li> <li>• Aufbau eines Bildungsbereich übergreifenden Systems und Bildungsbereich übergreifende Vermittlung einer perspektivadäquaten Arbeitswelt- und Berufsorientierung</li> <li>• Erhöhung der Attraktivität des Bildungsstandorts Brandenburg für Nicht-BrandenburgerInnen</li> <li>• Entwicklung der Grundlagen für wissensbasierte Produkt- und Dienstleistungsangebote mit Markt- und Fernabsatzpotenzialen</li> <li>• Nutzung transnationaler Erfahrungen für eigene Innovationsprozesse</li> </ul> <p>Intensivierung komplementärer, Ressort übergreifend abgestimmter Förderaktivitäten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterer Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und dessen Rückwirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage einerseits und öffentliche Haushalte andererseits</li> <li>• Gefährdung von flächendeckenden Bildungsinfrastrukturen sowie der Bildungsqualität durch demografisch induzierte Prozesse</li> <li>• Steigender Anteil von Arbeitslosen ohne Berufsausbildung</li> <li>• Exklusion sozial, räumlich oder anderweitig Benachteiligter von Bildung</li> </ul>

## Prioritätsachse C

### Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• hohes (formales) Qualifikationsniveau des gegenwärtig verfügbaren Erwerbspersonenpotenzials</li> <li>• Stabilisierung des Arbeitsvolumens sowie der Erwerbstätigkeit insgesamt</li> <li>• Vergleichsweise geringe Arbeitslosigkeit an der so genannten 1. Schwelle</li> <li>• Unterdurchschnittliche Frauenarbeitslosigkeit</li> <li>• positive Entwicklungen bei Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit</li> <li>• Innovations- und Modellprogramm INNOPUNKT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dequalifizierung durch Langzeitarbeitslosigkeit</li> <li>• Produktivitätsentwicklung bewirkt bei schwachem Wirtschaftswachstum sinkende Beschäftigung</li> <li>• Große Zahl von Wirtschaftszweigen/Branchen mit anhaltenden Beschäftigungsrückgängen</li> <li>• Beschäftigungsabbau in größeren Unternehmen (mit mehr als 100 Beschäftigten)</li> <li>• Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung</li> <li>• Deutliches Arbeitsplatzdefizit landesweit – bei erheblichen regionalen Unterschieden</li> <li>• Transferabhängigkeit (ALG, ALG II, Sozialgeld) großer Bevölkerungsteile, insbesondere in den peripheren Regionen des Landes</li> <li>• Hoher Anteil von Langzeitarbeitslosen sowie überproportional lange Dauer der Arbeitslosigkeit insbesondere von Frauen</li> <li>• Überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit an der so genannten 2. Schwelle</li> <li>• Unterdurchschnittlicher Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen bei Stellenbesetzungen</li> <li>• Voneinander isoliertes sowie inkomplettes Arbeitsförder- und Arbeitsmarktmonitoring des Landes</li> <li>• Steigender Anteil von SchulabbrecherInnen und Jugendlichen ohne Schulabschluss (v.a. junge Männer)</li> <li>• Kurzfristig geringere Einmündung außerbetrieblich Ausgebildeter in Erwerbstätigkeit</li> <li>• Unterdurchschnittliche Übernahme von Auszubildenden, v. a. von Frauen</li> <li>• sinkender Umfang außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung</li> <li>• Unterdurchschnittliche Weiterbildungsintensität insgesamt, v. a. bei Geringqualifizierten</li> <li>• Dominanz institutionalisierter Lehr- und Lernformen</li> </ul>

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Alterung der Bevölkerung eröffnet neue Märkte</li> <li>• Stärkung regionaler Akteure in ihren Ansätzen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit</li> <li>• Problemnähere Arbeitsförderung durch Regionalisierung der Arbeitsförderung (u.a. mit dem SGB II)</li> <li>• Integrationschancen für „neue“ Personengruppen (ehemalige Sozialhilfeempfangende) durch neuen Rechtskreis SGB II</li> <li>• Schaffung von Übergangsarbeitsmärkten durch mittelfristig ausgerichtete, öffentlich geförderte Beschäftigung</li> <li>• Sukzessiver Abbau der Frauenarbeitslosigkeit im Brandenburger Umland von Berlin aufgrund der wirtschaftsstrukturellen Besonderheiten</li> <li>• Aufbau eines Bildungsbereich übergreifenden Systems und Bildungsbereich übergreifende Vermittlung einer perspektivadäquaten Arbeitswelt- und Berufsorientierung</li> <li>• Nutzung transnationaler Erfahrungen für eigene Innovationsprozesse</li> <li>• Intensivierung komplementärer, Ressort übergreifend abgestimmter Förderaktivitäten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landesweit sich verstärkender, demografisch und abwanderungsbedingter Bevölkerungsrückgang</li> <li>• Weitere Bevölkerungsabnahme in den peripheren Regionen des Landes</li> <li>• Beschleunigte Abwanderung junger Menschen und dabei vor allem junger Frauen mit langfristigen demografischen Folgewirkungen</li> <li>• Weiterer Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und dessen Rückwirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage einerseits und öffentliche Haushalte andererseits</li> <li>• Entwertung von Qualifikationen durch anhaltende Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit sowie weitere gesellschaftliche Folgewirkungen</li> <li>• Nicht-Leistungsempfangende geraten aus dem Förderblick</li> <li>• Perspektivisch hohe Arbeitslosigkeit Älterer</li> <li>• Steigender Anteil von Arbeitslosen ohne Berufsausbildung</li> <li>• Exklusion sozial, räumlich oder anderweitig Benachteiligter von Bildung</li> <li>• Ausbleibende Ausweitung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage führt zu Verdrängungseffekten am Arbeitsmarkt zu Lasten besonders benachteiligter Personengruppen</li> <li>• Wandel der ESF-Kofinanzierungsstrukturen</li> <li>• Unübersichtlichkeit durch Hinzutreten neuer (verantwortlicher) Akteure in die Arbeitsmarktpolitik</li> <li>• (zu) kleinteilige Arbeitsmarktpolitik entlang von Verwaltungsgrenzen bei Nichtbeachtung von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsverflechtungen</li> <li>• Zielgruppenexklusion durch Kundesegmentierung, Handlungsprogramme sowie Geschäftspolitik im Rechtskreis SGB III</li> </ul>

**Prioritätsachse E  
Transnationale Maßnahmen**

<b>Stärken</b>	<b>Schwächen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• hohes (formales) Qualifikationsniveau des gegenwärtig verfügbaren Erwerbspersonenpotenzials</li> <li>• Positive Beschäftigungsentwicklung in Klein- und Kleinstunternehmen</li> <li>• Über dem Bundesdurchschnitt liegender Gründungssaldo</li> <li>• Gewisse transnationale Erfahrungen verschiedener Akteurebenen aus EQUAL, INTERREG u.a.</li> <li>• Bereits bestehende Kontakte zu anderen Regionen der EU auch auf Ebene der ESF-Fondsverwaltung und des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters</li> <li>• Zentrale Lage innerhalb der EU</li> <li>• Nachbarschaft auch zu neueren Mitgliedstaaten mit großem Interesse an transnationaler Kooperation</li> <li>• Innovations- und Modellprogramm INNOPUNKT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anhaltende Abwanderung, insbesondere von jungen und gut qualifizierten Menschen und dabei überproportional vielen Frauen – vor allem im Alter zwischen 18 und 21 Jahren</li> <li>• Große Zahl von Wirtschaftszweigen / Branchen mit anhaltenden Beschäftigungsrückgängen</li> <li>• Beschäftigungsabbau in größeren Unternehmen (mit mehr als 100 Beschäftigten)</li> <li>• Kaum Erfahrungen mit spezifischer Förderung transnationaler Maßnahmen im Rahmen des ESF-OP</li> <li>• Keine bereits bestehenden komplexeren transnationalen Netzwerke oder spezifischen transnationalen Partnerschaften mit Beteiligung Brandenburgs im Bereich der Arbeitsmarktpolitik</li> <li>• Schlechte bzw. unübersichtliche Informations- und Datenlage zu möglichen Kooperationspartnern und bestehenden Projekterfahrungen und -ergebnissen</li> <li>• Schwach ausgeprägte Fremdsprachenkenntnisse (insbesondere Englisch) bei vielen der potentiellen Akteure</li> </ul>
<b>Chancen</b>	<b>Risiken</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Mobilitätsbereitschaft in der Brandenburger Bevölkerung</li> <li>• Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Nutzung transnationaler Erfahrungen insbesondere im arbeitspolitischen Bereich für eigene Innovationsprozesse</li> <li>• Nutzung bestehender innovativer Projekte mit Best-Practice-Charakter zur Kontaktaufnahme mit Regionen anderer Mitgliedstaaten und zur Stärkung des Brandenburger Images</li> <li>• Verbesserung der Sprach- und Europakennntnisse sowie der interkulturellen Kompetenzen von Verwaltung, Partnern und Teilnehmenden durch Austausch und Zusammenarbeit</li> <li>• Entwicklung der Grundlagen für wissensbasierte Produkt- und Dienstleistungsangebote mit Markt- und Fernabsatzpotenzialen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschleunigte Abwanderung junger Menschen und dabei vor allem junger Frauen mit langfristigen demografischen Folgewirkungen</li> <li>• Fachkräftemangel</li> <li>• Unsichere Rahmenbedingungen und Vorstellungen über die transnationalen Maßnahmen im ESF seitens der EU</li> <li>• Verwaltungs- und förderrechtliche Hindernisse für tiefer gehende Kooperation aufgrund unterschiedlicher Strukturen in den Regionen anderer Mitgliedstaaten</li> <li>• Schwierige Abgrenzung der Maßnahmen von Aktivitäten im Rahmen von Ziel-3 und transnationalen Gemeinschaftsprogrammen</li> <li>• Inhaltliche Zufälligkeit der Zusammenarbeit durch Informationsdefizite über geeignete Partner</li> <li>• Unübersichtlichkeit und Zerfaserung der Aktivitäten durch große inhaltliche Offenheit des Themas Transnationalität und Vielfalt potentieller Akteure und Akteursinteressen</li> <li>• Geringe Nachhaltigkeit aufgrund fehlender Transferkonzepte für Ergebnisse</li> </ul>

# 4 ESF-Entwicklungsstrategie und Zielsystem der ESF-Förderung im Land Brandenburg

## 4.1 Rahmenbedingungen und Ziele auf EU-Ebene

Den Verordnungen für die EU-Strukturfonds 2007 – 2013 zufolge besteht im Bereich der Beschäftigung und der Humanressourcen Deckungsgleichheit zwischen den Leitlinien der EBS, d.h. der Lissabon Strategie, und den Strategischen Kohäsionsleitlinien in diesem Themenbereich.

Die **beschäftigungspolitischen Leitlinien** heben drei Aktionsschwerpunkte für die politischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten hervor:

- mehr Menschen an das Erwerbsleben heranzuführen und die Sozialschutzsysteme modernisieren;
- die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern;
- die Investitionen in Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung.

Als Grundlage der Entwicklungsstrategie für Brandenburg (vgl. Abschnitt 4.2) wird hervorgehoben, welche Aspekte dieser gemeinschaftlichen Ziele aus Brandenburger Sicht regional – in Abgrenzung zur nationalen Ebene – beeinflussbar sind. Berücksichtigt sind bei diesen Überlegungen auch die spezifischen Interventionsmöglichkeiten und – grenzen des ESF. Dies schließt ein, dass die knappere finanzielle Mittelausstattung in der Förderperiode 2007 bis 2013 auch nach Auffassung der EU eine Konzentration der Ressourcen zunehmend erforderlich macht.

Insbesondere folgende Unter Aspekte zu den genannten Aktionsschwerpunkten sind **aus regionaler Sicht** von Bedeutung. Dabei besteht bei einer auf innere Kohärenz gerichteten Betrachtungsweise eine unaufhebbare Wechselwirkung zwischen diesen Punkten:

- Einen Lebenszyklus orientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern;
- Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern;
- Investitionen in Humankapital steigern und optimieren sowie die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten.

Gemäß dem Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2005 / 2006 zur Umsetzung der EBS ist es dabei zwar nach wie vor wichtig, das Schwergewicht auf Arbeitskräfteangebot und bestimmte Personengruppen zu legen – aus regionalspezifischer Sicht sind von den in dem Bericht Genannten besonders junge Menschen, Frauen, ältere Arbeitskräfte und Geringqualifizierte von Bedeutung. Andererseits wird aber auch ausdrücklich darauf verwiesen, dass die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Förderstrategien, die lediglich auf eine begrenzte Anzahl bestimmter Gruppen abzielen, durch den punktuellen Charakter der entsprechenden Maßnahmen gemindert werden.

Daher wird zum einen gefordert, einem **Lebenszyklus orientierten Ansatz** für mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und Erleichterung bei der beruflichen Neuorientierung, der auch geschlechterspezifische Fragen berücksichtigt, zu folgen. Zum anderen gilt es, sich in besonderem Maße mit dem **Strukturwandel von Arbeit** und den daraus resultierenden Diskontinuitäten in der Beschäftigung, Phasen von Erwerbslosigkeit und dem Wandel in den Arbeits- und Qualifikationsanforderungen auseinander zu setzen. Die gestiegenen Markt induzierten Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen und der unter verschärften Wettbewerbsbedingungen wachsende Bedarf an permanenten Innovationen führen zu veränderten Anforderungen der Unternehmen an die berufliche Kompetenz und Flexibilität der Beschäftigten. Im Ergebnis des Versuchs, mit diesen dynamischen Entwicklungen umzugehen, sind vielfältige Veränderungen in der Organisation von Arbeit zu beobachten – beispielsweise geht es hier um Aspekte der Arbeitszeit, der Arbeitsbedingungen sowie Familien bewusste Personalpolitik. Ein spezifischer Aspekt dieser Veränderungen besteht gegenwärtig allerdings auch in einer zunehmenden Eroderung dauerhafter – vor allem aber sozialversicherungspflichtiger – Beschäftigung.

Im Mittelpunkt des durch die EBS verfolgten Konzepts der „**Flexicurity**“ (Flexibilität und Sicherheit) steht daher die Zusammenführung neuer Erfordernisse der Unternehmen mit dem Aufbau, Erhalt bzw. der Wiedergewinnung von Beschäftigungs- und Qualifikations-sicherheit. Ziel ist die Förderung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen. Mit Blick auf die vier Voraussetzungen der „Flexicurity“ (flexible Arbeitsverträge und -organisation, aktive Arbeitsmarktpolitik zur Unterstützung von Arbeitsmarktübergängen, ein effektives System für lebenslanges Lernen und moderne, soziale Sicherungssysteme) kann bei Berücksichtigung der Zuständigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland **auf regionaler Ebene** insbesondere an zwei Stellen angesetzt werden: bei der **betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung** sowie bei der Entwicklung von **Strategien und Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen**. Daraus ergibt sich aber gleichzeitig die Aufforderung, unter Beachtung einer Lebenszyklus orientierten Herangehensweise durch einen umfassenden Ansatz für Ausbildung und Qualifizierung die **Investitionen in das Humankapital** zu steigern. Wie auch der genannte Beschäftigungsbericht betont, sind diese Investitionen an den sich ständig ändernden Bedürfnissen auszurichten.

Für das gemeinschaftliche Ziel, mehr Menschen an das Erwerbsleben heranzuführen und den sozialen Zusammenhalt zu stärken, bedeutet das Ausgeführte, dass auch bei der gezielten Berücksichtigung benachteiligter und von Ausgrenzung bedrohter Personengruppen in den Förderstrategien ein integrierter Ansatz verfolgt werden muss. Bei Berücksichtigung eines Lebenszyklus orientierten Ansatzes, der sich wandelnden Arbeitsmarkterfordernisse und der steigenden Bedeutung von Aus- und Weiterbildung kann es nachhaltig gelingen, einem wachsenden Anteil der Menschen eine uneingeschränkte **Teilhabe am gesellschaftlichen Leben** zu ermöglichen.

Über die spezifisch beschäftigungspolitischen EU-Ziele hinaus, werden sich die ESF-Interventionen Brandenburgs auch in der Programmperiode 2007 bis 2013 an den strategischen Zielen der EU zur **nachhaltigen Entwicklung**, wie sie in Göteborg formuliert wurden, orientieren. Eine nachhaltige Entwicklung i. S. eines dauerhaften, selbst tragenden und eigendynamischen Prozesses setzt dementsprechend eine integrierte Förderung der vorhandenen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Strukturen des Landes voraus. Im Kern geht es um eine Entwicklung, die gleichermaßen

- wirtschaftliches Wachstum und Wohlstand ermöglicht;
- den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft fördert und
- verantwortungsvoll die Umwelt und die natürlichen Lebensgrundlagen erhält sowie an die nachfolgenden Generationen weiter gibt.

## 4.2 Rahmenbedingungen und Ziele auf nationaler Ebene

### *Nationales Reformprogramm (NRP)*

Neben den gemeinschaftlichen Zielen berücksichtigt die Entwicklungsstrategie für den Einsatz des ESF in Brandenburg auch die Rahmenbedingungen und Strategien, die auf nationaler Ebene, auf Ebene des Mitgliedstaates Deutschlands, in der kommenden Förderperiode eine Rolle spielen. Bezugsrahmen ist dabei der Nationale Strategische Rahmenplan (NSRP) mit dem die Kohärenz zwischen den Interventionen der Strukturfonds und den strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft gewährleistet und der Zusammenhang zwischen den Prioritäten der Gemeinschaft einerseits und dem nationalen Reformprogramm (NRP) andererseits aufgezeigt wird. Der NSRP enthält die deutsche Strategie für die kommende Förderperiode. Der NRP stellt unter dem Titel „Innovation forcieren – Sicherheit im Wandel fördern – Deutsche Einheit vollenden“ umfassend und nicht nur bezogen auf die Strukturfonds die Anstrengungen Deutschlands zur Erreichung der Lissabon Ziele dar und strahlt entsprechend auf die Umsetzung der Kohäsionspolitik aus.

Von den vier strategischen Zielen des **NSRP** ist insbesondere das 3. Ziel „**Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – mehr und bessere Arbeitsplätze**“ im

bestehenden Kontext relevant. Angesprochen sind damit folgende Handlungsfelder des **NRP**:

- **Wissensgesellschaft ausbauen:** Bildungssysteme stärken; Chancen eröffnen; durch lebenslanges Lernen Wettbewerbsfähigkeit und Teilhabe stärken
- **Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – demografischen Veränderungen begegnen:** Strukturreform am Arbeitsmarkt effektiv gestalten; Lebenszyklus orientierter Ansatz - Arbeitsmarktpolitik demografiefest gestalten; Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt stärken; Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Das ESF-OP für Brandenburg berücksichtigt diese Zielsetzungen und trägt damit zur Erfüllung der Ziele des NRP bei.

#### *Arbeitsmarktreformen*

Die nationale Herausforderung, die Strukturreformen am Arbeitsmarkt effektiv zu gestalten, wirkt sich weiterhin auch auf die strategischen Überlegungen zur ESF-Förderung auf regionaler Ebene aus:

Grundlage der erheblichen Arbeitsmarktreformen seit 2003 ist das Leitbild des aktivierenden Sozialstaats, der fördert und fordert. Ziel im Rahmen des SGB III ist die schnellere Integration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt und die Unterstützung des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Auf nationaler Ebene hat dabei im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine deutliche Stärkung des präventiven Ansatzes stattgefunden. Dieser durch die Europäische Beschäftigungsstrategie forcierte Wandel wird auch auf Landesebene nachvollzogen. Durch die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur neuen Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) wurde andererseits ein wichtiges Feld landespolitischer ESF-Interventionen aufgelöst: die Unterstützung arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten der Kommunen nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG). Die erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen können nunmehr aus dem Steuer finanzierten Regelkreis des SGB II unterstützt werden. Für die ESF-Förderung und insbesondere die Landesförderung aus dem ESF bedeutet diese nationale Neuordnung, dass der ESF zur Entwicklung der Humanressourcen verstärkt im Bereich außerhalb des SGB III und SGB II eingesetzt werden kann und damit insbesondere in den Bereichen, die für die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und der Beschäftigung von herausgehobener Bedeutung sind.

#### *Nationaler Strategischer Rahmenplan (NSRP)*

Diese neuen Chancen beim Einsatz des ESF schlagen sich auch in der deutschen Strategie für die Förderperiode 2007 – 2013 im Rahmen des NSRP nieder. Verstärkt wird dies dadurch, dass im Rahmen der Stärken-Schwächen-Analyse für die Konvergenzre-

gionen Handlungsbedarf gerade bei der Sicherung des Standortvorteils im Bereich Humanressourcen und eines ausreichenden Angebots an Fachkräften durch Investitionen in Bildung, Qualifizierung und Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesehen wird. Diesem spezifischen Handlungsbedarf wird im Rahmen von drei der sieben thematischen **Prioritäten des NSRP** und unter dem bereits genannten 3. strategischen Ziel dieses Plans besonders Rechnung getragen:

- Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten
- Verbesserung des Humankapitals
- Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen

Die deutschen **Bundesländer** haben sich untereinander und mit dem Bund darüber verständigt, diese drei Prioritäten als **Prioritätsachsen** in ihren Operationellen Programmen zu übernehmen und so eine bessere Vergleichbarkeit innerhalb Deutschlands zu ermöglichen. Im Rahmen dieser thematischen Prioritäten und für die Ausgestaltung der gemeinsamen Prioritätsachsen entwickeln die Länder jedoch eigene Förderstrategien, die den regionalen Bedingungen und Zielsetzungen gerecht werden.

## 4.3 Ziele auf Landesebene

### *Landesförderstrategie*

Zu den Zielen, die auf Landesebene bei der Ausgestaltung der regionalen Förderstrategie für den ESF 2007 – 2013 zu berücksichtigen sind, zählen insbesondere bereits definierte politische Ansätze wie etwa das von der Landesregierung beschlossene Konzept zur „**Stärkung der Wachstumskräfte durch räumliche und sektorale Fokussierung von Landesmitteln**“. Hierbei geht es zum einen um sektorale und regionale Förderansätze, mit denen die wirtschaftliche Entwicklung des Landes verbessert und Arbeitsplätze geschaffen werden sollen (z. B. Ausrichtung der Investitionsförderung auf ausgewählte Branchenkompetenzfelder und Branchenschwerpunktorte, Netzwerkförderung, Innovationsförderung oder auch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung). Zum anderen geht es um die Stärkung wirtschaftsbezogener Rahmenbedingungen in Regionalen Wachstumskernen durch Verbesserung sowohl der harten als auch der weichen Standortfaktoren. Regionale Wachstumskerne sollen eine Motorfunktion für ihre Region erfüllen (Ausstrahlkraft der Starken).

### *Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen*

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das Land Brandenburg frühzeitig die **Ursachen und Folgen des demografischen Wandels** analysiert und notwendige Maßnahmen beschlossen hat.<sup>40</sup> So wurde für den Bereich „Demografischer Wandel“ in der „Analyse zur sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg – Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007-2013“<sup>41</sup> die Überprüfung aller Interventionen unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung durch einen handhabbaren „**Demografie-Check**“ empfohlen. Es wird grundsätzlich festgestellt: „Die finanzielle Lage des Landes lässt jedoch keine weiteren Investitionen zu, deren Nutzung wegen Bevölkerungsrückgang und -alterung ungewiss ist und die in der Folge häufig zu Sanierungs- bzw. Unterhaltskosten führen. Dies gilt gleichermaßen für den verkehrlichen, den technischen, den wirtschaftsnahen und den sozialen Bereich. Bei geplanten Investitionen sollte sich der Entscheidungsprozess aus folgenden drei Arbeitsschritten zusammensetzen: Markt- und Nutzeranalyse, Prüfung von Alternativen und eine (vergleichende) Kosten-Nutzenanalyse. [...] Der Charakter öffentlicher Investitionen bleibt jedoch bestehen, da der Nutzen nicht in monetären Einheiten ausgedrückt werden kann. Bei der Umsetzung des Demografie-Checks ist zu beachten, dass die Überprüfung in einem vertretbaren Aufwand zum jeweiligen Projektvolumen steht. Die demografische Tragfähigkeit sollte bereits bei der Programmplanung beachtet werden und sich in den einzelnen Richtlinien niederschlagen.“<sup>42</sup>

Zwei der für die künftige Förderpolitik relevanten Beschlusspunkte der Landesregierung sind dementsprechend:

*„die **Programmplanung** zur EU-Förderung: Bei der anstehenden Planung der neuen EU-Förderprogrammperiode 2007 – 2013 werden die Konsequenzen des demografischen Wandels von Beginn an berücksichtigt. Sowohl bei der Beschreibung der sozioökonomischen Stärken und Schwächen des Landes als auch bei der Ex-Ante-Evaluierung der vorgesehenen Maßnahmen müssen die erwarteten Wirkungen der Maßnahmen auf den demografischen Wandel untersucht werden.“*

und

*„der **Demografie-Check**“ bei öffentlichen Investitionen und bei der Fördermittelvergabe: Um Fehlverwendung öffentlicher Mittel zu vermeiden, muss die nachhaltige wirtschaftliche Tragfähigkeit von öffentlichen Investitionen*

---

<sup>40</sup> Demografischer Wandel in Brandenburg – Erneuerung aus eigener Kraft. 2. Bericht der Landesregierung zum demografischen Wandel, Potsdam, 24. Mai 2005

<sup>41</sup> Regionomica, SÖSTRA SLS: Analyse zur sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg – Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007 – 2013, Potsdam, Oktober 2005

<sup>42</sup> Ebenda, a.a.O., Handlungsempfehlungen, S. 262

*und bei der Vergabe von Fördermitteln unter Berücksichtigung regionaler Bevölkerungsprognosen sorgfältig beurteilt werden. Dazu ist eine Nutzerprognose für die Lebensdauer unter Berücksichtigung des demografischen Wandels zu erstellen, bei Investitionen in entsprechender Höhe ist eine auf formalisierten Kriterien basierende Kosten-Nutzen-Analyse vorzulegen. Wenn die wirtschaftliche Nutzung des Investitionsobjektes über seine gesamte Lebensdauer nicht gewährleistet werden kann, sind zeitlich befristete Alternativen zu prüfen. “*

Insofern ist „**Demografiefestigkeit**“ ein Leitbegriff der Landesregierung geworden, der alle zu treffenden politischen Grundsatzentscheidungen prägt. An den Herausforderungen des demografischen Wandels werden daher die Schwerpunkte und Operationen in den OP des Landes Brandenburg so ausgerichtet, dass sie sowohl die notwendigen Anpassungen z. B. im Infrastrukturbereich als auch Investitionen in die Köpfe ermöglichen.

Entsprechend der Position der Landesregierung ist dabei jedoch für die **Investitionen in Köpfe** Folgendes zu beachten: Investitionen in Köpfe sind nicht in derselben Weise ortsgebunden wie Investitionen in Infrastrukturen. Während Infrastrukturinvestitionen sinnvoll auf ihre Relevanz in Regionen mit schrumpfender Bevölkerung überprüft werden können, sind Investitionen in die Bildung und Qualifikation der Bevölkerung nur bedingt darauf zu überprüfen, ob sie zu einer ausgeglichenen Bevölkerungsstruktur in der Region beitragen. Niemand hindert qualifizierte Arbeitsuchende daran, Beschäftigung dort aufzunehmen, wo sie nachgefragt wird, auch wenn sie dazu Brandenburg verlassen müssen.

Dies ist allerdings aus Sicht des Landes problematisch, weil zu befürchten ist, dass das schrumpfende Arbeitsangebot eine qualifikatorische Mangelsituation auslöst, die sich für die Entwicklung der Brandenburger Betriebe als nachteilig erweisen könnte. Schon jetzt zeigt sich eine **wachsende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften**, die vor allem auf den ökonomischen und technologischen Strukturwandel zurückzuführen ist. Weiterbildung bleibt daher eine relevante arbeitsmarktpolitische Intervention. Sie kann dazu beitragen, dass Arbeitskräfte im Land bleiben und die Altersschichtung der Bevölkerung ausgeglichen wird. Ihr Ertrag kann Brandenburger Unternehmen und damit der Entwicklung des Landes insgesamt nützlich sein. Vor dem Hintergrund der großen Lücke zwischen Arbeitsplatznachfrage und –angebot können ESF-Interventionen aber keine Gewähr dafür leisten, dass Qualifikationen auch tatsächlich dort eingebracht werden, wo sie gefördert wurden. Förderbedarfe entstehen dort, wo Menschen gegenwärtig leben, unabhängig davon, welche Bevölkerungsprognosen es für diese Region für die Zukunft gibt. Zudem muss bei der Förderung von Humanressourcen bedacht werden, dass eine einmalige Investition eben nicht ausreicht, um ein Leben lang allen Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden. Investitionen in Humankapital müssen im Sinne der Konzeption „**Lebenslanges Lernen**“ als **permanente Herausforderung**, als Pro-

zess verstanden werden. Angesichts von Globalisierung, Wissens- und Informationsgesellschaft unterliegen die Anforderungen an die Entwicklung von Humanressourcen zudem einer hohen Dynamik. Deshalb sind – anders als im Infrastrukturbereich - in erster Linie sich ständig ändernde aktuelle Bedarfe und weniger langfristig zu erwartende Ereignisse zu berücksichtigen.

#### *Nachbarschaft zu Berlin und zu polnischen Regionen*

Ein weiterer Aspekt, der auf Landesebene zu berücksichtigen ist, ist die Nachbarschaft Brandenburgs zur Bundeshauptstadt **Berlin**. Aufgrund der erreichten bzw. perspektivisch möglichen infrastrukturell-geografischen, wirtschaftsstrukturellen sowie arbeitsmarktlichen Verflechtungen wurden und werden die Interventionen der Landesregierung Brandenburg und ihrer Ressorts – sowohl den ESF betreffend als auch darüber hinaus – mit den Aktivitäten Berlins besonders intensiv abgestimmt. Bewährte Instrumente der koordinierten Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern Brandenburg und Berlin werden genutzt und weiter ausgebaut. Zu beachten sind u. a. die Gemeinsame Landesplanung, Staatsverträge sowie zahlreiche weitere Einzelfall bezogene Abstimmungsmechanismen. Mit Blick auf die brandenburgische Entwicklungsstrategie für den Einsatz des ESF bieten sich gemeinsame Anstrengungen insbesondere in den Bereichen Fachkräftemonitoring, Wissenschaft, Gesundheits- und Kulturwirtschaft an.

Die Abstimmung im **brandenburgisch-polnischen Grenzraum**, d.h. zwischen Akteuren und Institutionen in Brandenburg auf der einen und mit den polnischen Wojewodschaften an der Grenze zu Brandenburg auf der anderen Seite, fußt gleichermaßen auf Verträgen der Landesregierung Brandenburg z. B. mit den Wojewodschaften Lubuskie und Zachodniopomorskie wie auf institutionellen Arrangements, etwa im Kontext der Euroregionen Pomerania, Pro-Europa-Viadrina und Spree-Neiße-Bober. Die Zusammenarbeit findet zukünftig hauptsächlich im Rahmen des neuen Ziel-3 (EFRE) statt (Kapitel 6).

## **4.4 Konzeptionelle Ansätze der Entwicklungsstrategie für den Einsatz des ESF in Brandenburg**

#### *Arbeitspolitik als konzeptioneller Ansatz*

Für die Formulierung der Landesstrategie zur weiteren Entwicklung Brandenburgs mit Hilfe des ESF wurde ein konzeptioneller Ansatz von Arbeitspolitik gewählt. Unter **Arbeitspolitik** wird die Gesamtheit aller Maßnahmen staatlicher Interventionen verstanden, die dazu beitragen, Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zu verbessern, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu sichern und die Beschäftigungschancen und -möglichkeiten von Arbeit Suchenden zu erhöhen. Die sich hinter diesem konzeptionellen Ansatz abzeichnenden Rahmenbedingungen eröffnen zahlreiche Möglichkeiten für stra-

tegische Schwerpunktsetzungen in der Förderpolitik, die durch die bereits genannten spezifischen Gegebenheiten und Zielsetzungen Brandenburgs determiniert werden.

Kernstück der Förderinhalte des ESF wird auch in der Förderperiode 2007 – 2013 die Verbesserung der Beschäftigungschancen für die Menschen in Brandenburg bleiben. Dabei erfordern ein konstruktiver Umgang mit den verschiedenen Veränderungsprozessen im Wirtschafts- und Arbeitsleben ebenso wie der Erhalt des sozialen Zusammenhalts die verstärkte Entwicklung von integrativen und Politikfeld übergreifenden Lösungsansätzen – unter Einbeziehung regionaler und lokaler Entscheidungsträger, von Sozialpartnern sowie anderen maßgeblichen zivilgesellschaftlichen Akteuren. Ziel ist die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen wie auch die Heranführung einer größeren Anzahl von Menschen an das Erwerbsleben.

#### *Stärkung der Humanressourcen durch Beschäftigung förderndes Risikomanagement*

Übergreifendes Ziel der Brandenburger Arbeitspolitik ist die umfassende Stärkung der Humanressourcen. Individuen, Unternehmen und Regionen sollen Gestaltungsperspektiven eröffnet werden. Der konzeptionelle Ansatzpunkt der zukünftigen Ausrichtung des ESF in Brandenburg wird durch den Begriff „**Beschäftigung förderndes Risikomanagement**“ bestimmt. Risikomanagement beinhaltet dabei in positiver Ausrichtung sowohl das Erkennen und Nutzen von Chancen und Möglichkeiten als auch einen aktiven Umgang mit Gefahren und Unsicherheiten. Es werden also zwei gegensätzliche Aspekte von Risiko angesprochen und der Blick auf die Möglichkeit des gezielten Verhaltens gegenüber Risiken gerichtet. Entscheidend ist, dass typische Risikolagen und ihre Veränderung erkannt werden und das Verhalten darauf abgestimmt werden kann.<sup>43</sup>

Dem Ansatz liegt ein erweitertes Verständnis der Humankapitalentwicklung zu Grunde: Im Laufe ihres Lebens werden **Individuen** immer wieder mit erwerbsbezogenen Risikosituationen konfrontiert. Von Chancen und Gefahren für das aktuelle oder zukünftige Arbeitsleben sind Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen und an typischen Bruchstellen innerhalb einer Biografie unterschiedlich betroffen. Die Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit des Einzelnen und die benötigten Ressourcen, um eine Risikosituation zu meistern oder sie gar als Chance zu nutzen, können sich daher lebenslang und lebensphasenspezifisch verändern. Gleichzeitig werden sich im Laufe

---

<sup>43</sup> Die Ausführungen zum "Beschäftigung fördernden Risikomanagement" lehnen sich an Überlegungen von Professor Günther Schmid, WZB für Sozialforschung, zu Übergangsmärkten und aktivierender Arbeitsmarktpolitik an. Eingeflossen sind auch seine Ausführungen zum Thema „Soziales Risikomanagement von Übergangsmärkten – Überlegungen zur Brandenburger Landesarbeitsmarktpolitik“ im Rahmen eines Vortrags auf der Beiratsitzung der LASA – Brandenburg am 10.Mai 2006.

einer Erwerbsbiografie künftig auch berufsbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten des Einzelnen wandeln und weiterentwickeln müssen. Eine auf Humanpotenzialentwicklung gerichtete Förderung muss an dieser lebensphasenspezifischen Veränderbarkeit von Risikosituationen ansetzen. Sie unterstützt Individuen dabei, ihre Handlungsmöglichkeiten so zu verbessern, dass Arbeitswelt bezogene Brüche und Phasen von Arbeitslosigkeit in allen Lebensphasen bewältigt und als Chance genutzt werden können.

Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass sich aufgrund der bereits angesprochenen gesellschaftlichen Entwicklungen und des Strukturwandels von Arbeit und Beschäftigung auch **Unternehmen, Regionen und der Staat** mit neuen Herausforderungen konfrontiert sehen. Dies bedingt eine Veränderung erwerbsbezogener Anforderungen an die Individuen und wirkt sich ebenfalls auf die Art zu erwartender Risikosituationen für alle genannten Akteure aus. Ziel ist es hier, dass Individuen, Unternehmen, Regionen und der Staat ihre alten und neuen Risikolagen wahrnehmen und auf eine solche Art und Weise gestalten, dass gesamtwirtschaftlich Beschäftigung qualitativ und quantitativ gefördert wird. Neben den eigenverantwortlich handelnden Individuen werden also auch Unternehmen, Regionen und der Staat in die Verantwortung genommen, das Humanpotenzial Brandenburgs zu stärken und die ESF-Mittel in diesem Sinne einzusetzen. Das Beschäftigung fördernde Risikomanagement stellt mithin im Kontext der Brandenburger Arbeitspolitik den Versuch dar, das bereits beschriebene „Flexicurity“-Konzept auf Landespolitikebene anzuwenden, da es besonders die regional beeinflussbaren Voraussetzungen dieses Ansatzes in den Blick nimmt. Dem auf angemessene Verbindung von Flexibilität und Sicherheit gerichteten Konzept entspricht eine **Verantwortungsteilung** zwischen Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes für die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Land.

#### *Angebotsseite des Arbeitsmarktes*

Auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes geht es darum, die Risiko bezogene Gestaltungsfähigkeit der Individuen nachhaltig zu fördern. Dies wird durch eine klare Prioritätensetzung bei der Förderung „**Lebenslangen Lernens**“ erreicht. Entsprechend der Zielsetzung des ESF umfasst Lebenslanges Lernen „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Kompetenzen dient und im Rahmen einer (...) beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“. Als berufsrelevante Kompetenzen werden in diesem Zusammenhang erlernbare Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, die an Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit orientiert sind und einen klaren Bezug zu Beschäftigungsfähigkeit und beruflichem Erfolg aufweisen. Dies schließt auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit ein, der für die Sicherung und Entwicklung innovativer, wissensbasierter und forschungsintensiver Branchen und Berufsfelder in Brandenburg notwendig ist. Die genannten Kompetenzen müssen zudem zukunftssträftig sein, d. h. das Individuum zum Umgang mit sich verändernden Risikosituationen befähigen.

Zentrale Ansatzpunkte der Förderung auf der Angebotsseite sind kohärente Strategien für lebenslanges Lernen bei besonderer Beachtung der nachgefragten Qualifikationen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. Dazu gehören auch flexible Aus- und Weiterbildungssysteme, welche neue Qualifikationsanforderungen antizipieren können. Diese Schwerpunktsetzung beruht auf dem Wissen, dass einerseits die in einer qualitativ guten Erstausbildung erworbenen Kenntnisse eine unabdingbare Voraussetzung für lebenslanges Lernen sind, auch wenn sie nicht mehr für die Dauer eines Erwerbslebens ausreichen. Andererseits geht sie davon aus, dass viele Arbeitskräfte nicht bruchlos in das Beschäftigungssystem gelangen oder aus diesem auch wieder ausgeschlossen werden, weil ihre Qualifikationen unzureichend, nicht gefragt oder aber veraltet sind.

Bildungs- und Lernprozesse in Familie, Kindergarten und Schule sind für die Allgemeinbildung, für die Einstellung und Fähigkeit zum Lernen sowie für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen von grundlegender Bedeutung. Zwar kann eine auf die Arbeitswelt bezogene ESF-Förderung auch angesichts knapper finanzieller Mittel nicht alle Gesichtspunkte abdecken, die unter einen solchen erweiterten Bildungsbegriff fallen. Sie darf aber auch nicht erst nach der Schulzeit ansetzen. Vielmehr wird sie vorrangig dort unterstützend tätig werden, wo erste bewusste Auseinandersetzungen mit der Berufswahl beginnen. Zu diesem Zeitpunkt werden entscheidende Weichen dafür gestellt, ob ein Individuum in der Erwerbsphase über ausreichend eigene Handlungsressourcen verfügt, um Brüche im Arbeitsleben meistern zu können. Eine frühzeitig einsetzende Förderung von Bildungs- und Lernprozessen leistet daher einen zentralen Beitrag zur Herstellung von Chancengerechtigkeit zwischen Individuen, Geschlechtern und Generationen. Die Förderung **junger Menschen** durch den ESF orientiert sich dabei am „Europäischen Pakt für die Jugend“. Zentral sind erstens Hilfestellungen an der Schwelle zwischen Schule und Beruf, die zu einer Verbesserung der Berufsorientierung sowie der Ausbildungsfähigkeit dienen. Zu berücksichtigen ist hier auch, dass sich das bestehende geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten nach wie vor tendenziell zu Ungunsten junger Frauen auswirkt. Zweitens wird die Ausweitung der betrieblichen Ausbildungsbasis sowie die Verbesserung der Ausbildungsqualität gezielt unterstützt. Drittens werden spezifische Maßnahmen - besonders unter dem Gesichtspunkt der Sicherung junger Nachwuchskräfte - an den Problemen junger Menschen beim Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben ansetzen. Für junge Menschen ist es von zentraler Bedeutung, dass ihnen nach einer erfolgreichen Ausbildung Perspektiven aufgezeigt werden – beispielsweise durch einen Teilzeiteinstieg mit Übernahmeperspektive, durch Nachwuchskräftepools oder aber spezifische Formen der Gründungsförderung.

Angesichts der demografischen Entwicklungstendenzen stellen zwar einerseits gerade junge Nachwuchskräfte eine wichtige Zukunft sichernde Ressource dar. Andererseits machen diese Entwicklungstendenzen es aber auch umso dringender, allen Altersgruppen Bildungs- sowie Erfahrungs- und Qualifizierungschancen zu eröffnen. Daher ist die Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich entsprechender Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und über die Situation und Potenziale **älterer Erwerbspersonen** zu för-

dern. Durch eine „Politik des Aktiven Alterns“ ist auch weiterhin eine deutliche Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Menschen anzustreben. Auch im Kontext der Sicherung künftigen Fachkräftebedarfs sind entscheidende Handlungsfelder einer solchen Politik: der Kompetenzerhalt und -ausbau, die Erhöhung der Bildungsteilnahme durch passgenaue Angebote und die Verbesserung der Bildungsangebote für ältere Erwerbslose, die Unterstützung alternsgerechter Arbeits- und Arbeitszeitorganisation, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen in KMU, die Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen und des Erfahrungswissens älterer Beschäftigter sowie neue Formen der Beschäftigung. Eine entscheidende Rolle kommt dem Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden zu, da so aus betrieblicher Sicht ein Generationenwechsel ermöglicht wird, der die Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten nutzt und damit die der Unternehmen insgesamt sicherstellt.

Die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für **Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen** ist ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der ESF-Förderung. Die Zahl derjenigen Erwerbspersonen, die sich in unsicheren Übergangsphasen befinden, wie beispielsweise in befristeten bzw. atypischen Arbeitsverhältnissen oder in Arbeitslosigkeit, hat einen gesellschaftlich nicht zu akzeptierenden Umfang angenommen. Für diese quantitativ an Bedeutung gewinnende Gruppe ist die Beschäftigungssicherheit nicht mehr gewährleistet und die betroffenen Menschen sind in starkem Maße den Zufälligkeiten der Nachfrage des Arbeitsmarktes ausgesetzt. Es wird darauf ankommen, „Beschäftigung im Übergang“ als Chance zu gestalten, die neue berufliche Perspektiven eröffnet und nicht verschließt. Durch einen systematischen Qualifikationsaufbau in Verbindung mit motivierenden Elementen kann dabei das individuelle Risiko in den Übergangsphasen verringert und ein erster Schritt zu einer stabilen Integration ins Erwerbsleben getan werden. Das schließt individuelle Managementfähigkeiten zum Umgang mit Brüchen durchaus mit ein.

Angesichts der in der sozioökonomischen Analyse dargestellten Arbeitsmarktlage in Brandenburg wird auch in Zukunft die **Gruppe benachteiligter und von sozialer Ausgrenzung besonders bedrohter bzw. arbeitsmarktferner Personen** zu unterstützen sein. Neue und innovative Ansätze zur Aktivierung bestehenden Humanpotenzials machen auch die veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitsförderung auf Bundesebene erforderlich. Dazu gehört insbesondere die Nutzung der Potenziale von Nichtleistungsbeziehenden und der sog. „Stillen Reserve“. Auch für diese vorwiegend weibliche Gruppe sind zunächst gezielte Kompetenz erhaltende und qualifizierende Angebote zu unterbreiten, welche die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen herstellen oder fördern können. Dazu kommen arbeitsintegrative einschließlich solidarwirtschaftlicher Ansätze sowie Angebote, welche die spezifischen gesundheitlichen Belange in diesen Gruppen aufgreifen. Darüber hinaus sind – insbesondere auf lokaler Ebene – weitere Ansätze zu verfolgen, die unmittelbar die Eigeninitiative von Betroffenen aufnehmen. Ein solches Herangehen dient vor allem der Sicherung des sozialen Zusammenhalts.

Der Themenkomplex der Förderung von **Existenzgründung** ist zwischen Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes angesiedelt. Eine berufliche Selbstständigkeit, die auf geeigneten Gründungsvoraussetzungen basiert, ist ein viel versprechender Weg, um aus Arbeitslosigkeit oder nach Bildungsphasen (wieder) in das Erwerbsleben einzusteigen. Das Gründungsgeschehen und sein Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung spielen dabei eine hervorzuhebende Rolle. Der ESF begreift Gründungsförderung daher auch in Zukunft als eine Strategie zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Dazu sind Unterstützungsleistungen für Existenzgründungswillige zur Stärkung unternehmerischer Fähigkeiten und ihrer selbstständigen Tätigkeit notwendig. Umfassende Service-Angebote in einer Kombination von individuell qualifizierender Unterstützung und beratender Begleitung – unter Nutzung regional vorhandener Beratungsangebote – haben sich bewährt. Hierbei sind der spezifische Bedarf von Frauen und ihr Beitrag zum Existenzgründungsgeschehen, aber auch zum Unternehmertum in Brandenburg insgesamt besonders zu berücksichtigen und zu fördern. Gründungen aus dem Hochschulbereich und von besonders innovativen Gründerinnen und Gründern sind darüber hinaus für eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung besonders zukunftsweisend. Existenzgründerinnen und -gründer benötigen dabei auch in der Nachgründungsphase Hilfestellung im Management der spezifischen Risiken eines noch nicht gefestigten Unternehmens. Denn nur durch eine längerfristige Bestandssicherung der jungen Selbstständigen ist es möglich, dem Ziel ihres nachhaltigen Einstiegs ins Erwerbsleben gerecht zu werden. Nicht nur angesichts des demografischen Wandels kommt darüber hinaus der Sicherung von Betriebsnachfolgen eine besondere Bedeutung für die Beschäftigungssituation und für positive Arbeitsplatzeffekte zu.

#### *Nachfrageseite des Arbeitsmarktes*

Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ist ebenfalls in eine Strategie der Humanpotenzialförderung einzubinden – insbesondere im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit (verstanden als Sicherheit im Kontext von Beschäftigungsbeziehungen und beruflicher Laufbahn) und Qualifikationssicherheit (verstanden als Sicherheit von Bildungsinvestitionen und deren bessere Nutzung durch die Menschen). Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Aktivitäten der Unternehmen und Regionen. Ihnen obliegt die Verantwortung dafür, ihre spezifischen Handlungsmöglichkeiten zu stärken und zielgenau zu nutzen. Dies betrifft z. B. den Bereich der Fachkräftesicherung ebenso wie die Orientierung auf Produkt- und Prozessinnovationen. Der Grundgedanke einer Humanpotenzialentwicklung durch ESF-Förderung des unternehmerischen und regionalen Risikomanagements besteht darin, dass es nicht ausreichen kann, alle Beschäftigten mit notwendigen Ressourcen auszustatten – sie dann aber „dem Markt“ zu überlassen.

Die Förderung eines Beschäftigung sichernden Managements in **Unternehmen** setzt am konkreten Bedarf dieser Unternehmen an. Für die Sicherung interner Flexibilität der Unternehmen ist das permanente Vorhandensein qualifizierter Fachkräfte grundlegende Voraussetzung. Denn gerade die Bewältigung komplexer und wissensintensiver Kun-

denaufträge ist eine Herausforderung, die flexible und gut qualifizierte Beschäftigte un-  
abdingbar macht. Darüber hinaus kann sich mangelnde Kompetenz in Forschung und  
Entwicklung in der kleinbetrieblichen Struktur und unzureichende Erfahrung in der Ko-  
operation mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen als Entwicklungshemmnis  
auswirken. Auch eine umfassende Gesundheitsprävention und die notwendige Sicher-  
heit am Arbeitsplatz tragen dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gera-  
de in Zeiten der Globalisierung zu unterstützen. Dies gilt umso mehr, wenn solche An-  
sätze in Kombination mit flexiblen Arbeitszeitmodellen realisiert werden und so zu einer  
umfassenden Aktivierung bestehender Begabungsreserven beitragen. Eine wichtige  
Rolle spielen dabei auch Formen der Arbeitsorganisation, welche die Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf, die Erfordernisse altersgerechter Beschäftigung sowie die Integrati-  
on älterer Fachkräfte berücksichtigen.

Der ESF wird daher vor allem im Hinblick auf die Notwendigkeit frühzeitiger Fachkräfte-  
sicherung erstens die Kompetenzentwicklung in Unternehmen – insbesondere in KMU -  
noch stärker als bisher fördern. Dies ist insbesondere für die 16 vom Land festgelegten  
Branchenkompetenzfelder wichtig. Zentrale Ansatzpunkte für die Förderung sind die  
Qualifizierung von Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen im Bereich be-  
trieblicher Personal- und Organisationsentwicklung, eine zielgenaue Qualifizierung der  
Belegschaften sowie die betriebsnahe Verwertung dieser Qualifikationen. Der Einstieg in  
Arbeit soll erstens durch neue Formen der Beschäftigung und Weiterbildung sowie bei-  
des verknüpfende Arbeitszeitmodelle erleichtert werden. Zweitens soll die Verbesserung  
der Arbeitsbedingungen vorangetrieben werden. Drittens ist mit dem Ziel des verbesserten  
Wissenstransfers eine stärkere Vernetzung von Unternehmen untereinander, mit der  
Wissenschaft und mit der Region zu unterstützen.

Schließlich muss Beschäftigung förderndes Management auch **Branchen** bezogen un-  
terstützt werden. Ansatzpunkte sind hier die Neuausrichtung der Förderpolitik – insbe-  
sondere auf Branchenkompetenzfelder und Regionale Wachstumskerne – als wichtige  
Entwicklungsformen regionaler Wirtschaft. Angesichts sich verschärfender Wettbe-  
wertsbedingungen und eines zunehmenden Bedarfs an Innovationen müssen Lösun-  
gen unterstützt werden, welche innerhalb der Branche den Zugriff auf Fachkräfte und  
den Fachkräftenachwuchs sichern und gleichzeitig die Beschäftigungssicherheit verbes-  
sern. Im Bereich der unternehmensbezogenen Humankapitalförderung ist eine schwer-  
punktmäßige Ausrichtung an den regionalen und sektoralen Kompetenzfeldern der Neu-  
en Förderstrategie des Landes Brandenburg auch unter dem Aspekt der notwendigen  
Konzentration der Ressourcen sinnvoll.

Für Arbeit Suchende wie für Beschäftigte sind die **Regionen**, d.h. die regionalen Ent-  
wicklungsniveaus und regionalen Besonderheiten zentraler und peripherer Städte sowie  
des ländlichen Raums ganz entscheidend für den Zugang zu und die Verwertung von  
Ressourcen. Hier geht es darum, innovative Regionalisierungsansätze zu fördern, die  
dazu beitragen, durch eine intensive Einbeziehung regionaler und lokaler Entschei-

Trägerinnen und -träger sowie anderer Akteure passgenaue arbeitspolitische Entwicklungsstrategien vor Ort zu gestalten. Damit wird auch die Aufforderung in der ESF-Verordnung zur gezielten Entwicklung und Ausgestaltung einer regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik angenommen. Die ESF-Interventionen in den Regionen sind dabei insbesondere auf eine Stärkung der Regionalentwicklung ausgerichtet, durch die der Zugang potenzieller und tatsächlich Beschäftigter zu lebenslangem Lernen und Aus- und Weiterbildung sowie der Zugang der regionalen Unternehmen zu Information und Wissen sichergestellt werden kann. Dabei kommt den Regionen ein ganz spezifischer Stellenwert zu. Zum einen existieren zwischen Regionen, Städten und ländlichen Räumen erhebliche soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten, zum anderen hat sich ihre Verantwortung im Bereich aktiver Arbeitsmarktpolitik durch die Einführung des SGB II noch einmal verstärkt. Unter dem Gesichtspunkt, dass die Kenntnis konkreter Handlungsfelder wie auch der Entwicklungschancen vor Ort am stärksten ausgeprägt ist, sind regionale wie auch städtische bzw. kommunale Akteure verstärkt in die Verantwortung auch für die Gestaltung von Arbeitsmarktprozessen genommen worden. Entscheidend für den Erfolg der hier zu gestaltenden Zugänge zu Bildung, Ausbildung und Erwerbstätigkeit ist es, diese verwertungsorientiert auszugestalten.

Im Sinne der Strategie „Stärken stärken“ kommt den **Städten** eine besondere Rolle als „Rückgrat des Landes“ und der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung zu. In den Städten konzentrieren sich sowohl Probleme als auch Potenziale. Dort lebt nach wie vor die überwiegende Zahl der Menschen; finden wirtschaftliche Aktivitäten statt, haben Bildungs- und Forschungseinrichtungen ihre Standorte. Gleichzeitig kumulieren in den Städten die Probleme der wirtschaftlichen und sozialen Erosion. Wegen der engen räumlichen Verschränkung der Probleme gilt es daher auch die Lösungsansätze soweit möglich integriert zu entwickeln und die Mittel der Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitspolitik systematisch miteinander zu verknüpfen. Die räumliche Einbettung strategischer Ansätze erlaubt zugleich die wirkungsvollere Integration von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohter in die Gestaltung der Regional- und Stadtentwicklung.

Doch auch in den **ländlichen Räumen** Brandenburgs wird es für die Durchsetzung nachhaltiger Entwicklungsansätze darauf ankommen, die Mittel der Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitspolitik systematisch zu verknüpfen und Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen in Maßnahmen der ländlichen Regionalentwicklung einzubinden und ihnen auch in diesem Bereich Angebote zur Mitwirkung zu unterbreiten.

Als **staatliche Ebene** im Rahmen des Beschäftigungsfördernden Risikomanagements wird die Landesregierung Brandenburg ihrer Verantwortung für die Stärkung der Humanressourcen zunächst dadurch gerecht, dass sie auch mit Hilfe der ESF-Mittel steuernd auf Prävention und Nachhaltigkeit von Arbeitsförderung hinwirkt und das Scharnier zwischen Arbeitsmarktpolitik und Strukturpolitik bildet. Darüber hinaus besteht konkreter Handlungsbedarf und Handlungsspielraum besonders im Bereich Risiko orientierter Arbeitsmarktanalyse, im Management von Netzwerken sowie als Partner beim Risikopoo-

ling. Gerade angesichts des absehbaren Bedarfs an qualifizierten Fachkräften bei gleichzeitiger Massenarbeitslosigkeit gilt es unter anderem ein arbeitsmarktpolitisches Antizipationssystem zur kooperativen Qualifikationsbedarfsermittlung zu entwickeln.

### *Chancengleichheit und Gleichstellung zwischen den Geschlechtern*

Für beide Seiten des Arbeitsmarktes relevant ist das Ziel, der Chancengleichheit und Gleichstellung zwischen den Geschlechtern einschließlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Landesregierung sichert die chancengerechte Ausrichtung des ESF und den diskriminierungsfreien Zugang zu den Fördermaßnahmen. Dabei wird für die Gruppe der benachteiligten und von Ausgrenzung bedrohten Personen das Ziel verfolgt, den Zugang zu Beschäftigung zu verbessern und die soziale Eingliederung zu befördern. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen verfolgt die Landesregierung das Ziel, die Beschäftigungsquote von Frauen zu erhöhen, Abwanderung zu verhindern sowie Zurück- und Zuwanderung junger Menschen – und dabei gerade junger Frauen – aus bzw. nach Brandenburg zu befördern. Im Rahmen der Ausführungen zu den beiden Seiten des Arbeitsmarktes wurden bereits relevante Ansatzpunkte angesprochen. Dabei kommt der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ein besonderes Gewicht zu. Zentrale Handlungsansätze liegen in der Förderung familienfreundlicher betrieblicher Infrastrukturen und Arbeitszeitmodelle, in der Unterstützung einer familienfreundlichen Wiedereingliederung insbesondere von Frauen nach einer Erziehungspause und in der Förderung von Beratungsangeboten insbesondere für Existenzgründerinnen, die den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen.

Das Ziel der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern wird in der Förderperiode 2007-2013 als integraler Bestandteil der ESF-Interventionen weiterentwickelt. In diesem Rahmen wird auch das Ziel verfolgt, auf allen Ebenen Wissen und Kompetenz im Bereich Chancengleichheit zu entwickeln und zu fördern. Genauere Ausführungen zur Umsetzung des Querschnittziels Chancengleichheit finden sich in Kapitel 4.6.

### *Arbeitspolitische Innovationen*

Schließlich wird für beide Seiten des Arbeitsmarktes das Fördern und Befördern arbeitspolitischer Innovationen als ein Aufgabenfeld begriffen, welches mit Hilfe des ESF vorgebracht werden kann. Mit der Förderperiode 2007 bis 2013 findet auch entsprechend der ESF-Verordnung eine Verlagerung der Förderung innovativer Aktivitäten von der EU-Kommission auf die ESF-finanzierte Bundes- und Landesarbeitspolitik statt. Im Rahmen der Arbeitspolitik in Brandenburg soll diese Anforderung durch eine systematische Verankerung in allen Prioritätsachsen und Förderansätzen verwirklicht werden.

Ausgangspunkt ist ein umfassendes Innovationsverständnis der Landesregierung Brandenburg. Angestrebt wird neben der inhaltlichen Ausgestaltung von Innovationsprozessen zur Lösung von aktuellen Arbeitsmarktproblemen auch die bessere Nutzung sowie Weiterentwicklung von innovativen Potenzialen in die „Fläche“. Zur Verbreitung konkreter innovativer Lösungsansätze und -wege und deren Stärkung sollen - sofern Mainstreamtauglichkeit und Transferfähigkeit besteht - geeignete Methoden eingesetzt werden. Begleitet wird dieser komplexe Prozess der Initiierung von arbeitspolitischen Innovationen sowie deren anschließende Transformation durch ein modernes Monitoring- und Steuerungssystem. Umsetzungsberatung, Monitoring und Evaluation werden zeitlich und inhaltlich so aufeinander abgestimmt, dass Interventionen auf der Grundlage von rückgekoppelten Informationen effektiver und effizienter werden können.

Im Einzelnen bedeutet das:

Es werden Ziel gerichtet Interventionen des Landes zur Gestaltung arbeitspolitischer Innovationsprozesse eingesetzt. Ein Teil dieser Interventionen soll - nach dem Beispiel der INNOPUNKT-Wettbewerbe in der vergangenen Förderperiode - neue Lösungsmöglichkeiten für landesspezifische Probleme in den Bereichen Arbeitsmarkt, Beschäftigung, Bildung und Wirtschaft aufzeigen, die vor allem zur Bewahrung und Entwicklung humaner Ressourcen beitragen. Durch das Prinzip des funktionalen Äquivalents lassen sich so verschiedene Ansätze mit höherer Problemlösungsfähigkeit (Innovationen) erproben. Hierbei wird grundsätzlich der Betrieb als Ort innovativer Arbeitspolitik angestrebt. Die modellhafte Erprobung neuer Lösungsansätze wird sowohl in Form von einzelnen Vorhaben bzw. Projekten als auch im Rahmen von spezifisch dafür aufgelegten Förderprogrammen erfolgen und kann überdies auch transnationale Kooperationen zwischen Brandenburger Akteuren und Institutionen sowie solchen aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union einschließen. Durch diese Ausgestaltung kann die erforderliche Flexibilität bei der Suche nach neuen, innovativen Problemlösungsansätzen gesichert werden.

Der Umgang mit positiven und gegebenenfalls auch negativen Ergebnissen und Erfahrungen stellt ebenfalls ein wichtiges Element von Innovation in der Arbeitspolitik dar. Angestrebt wird, diejenigen neuen, innovativen Problemlösungsansätze, die sich als mainstreamingtauglich einerseits und transferfähig andererseits erwiesen haben, durch verschiedene Methoden der Dissemination und des Transfers einer breiten Öffentlichkeit zur Nachnutzung zugänglich zu machen. Damit können die innerhalb und außerhalb Brandenburgs gesammelten Erfahrungen in die Landesentwicklung Brandenburgs eingespeist werden und überdies die Nachhaltigkeit der Modellprogramme bzw. Modellprojekte gestärkt werden. Als Instrumente werden ein entsprechend ausgerichtetes Arbeitsfördermonitoring ebenso eingesetzt wie Fachkonferenzen, Workshops etc. genutzt.

Einen weiteren Aspekt von Innovation stellt ein modernes Förderbegleit- und -bewertungssystem dar. Die regelhaften Interventionen der Landesregierung Brandenburg und ihrer Ressorts werden nicht nur durch eine gezielte Programm- bzw. Umset-

zungsberatung (einschließlich, sofern sachgerecht, wettbewerblicher Verfahren der Projektauswahl) gesteuert. Vielmehr werden durch zeitnahe und abgestimmte Prozesse von Monitoring und Evaluation auch Möglichkeiten einer permanenten Nachsteuerung durch die Landespolitik eröffnet, wodurch einerseits Effektivität und Effizienz der Interventionen verbessert werden können. Andererseits wird diese Verfahrensweise auch Optionen für etwaige Umsteuerungen schaffen, sofern dies gegebenenfalls veränderte Kontextbedingungen erforderlich machen. Ermöglicht wird dieses Verfahren der Qualitätssicherung durch die kontinuierliche Weiterentwicklung des Monitoring- und Steuerungssystems sowie die Verbesserung landesspezifischer Wirkungsforschung.

### *Transnationalität*

Transnationalität wird in den Aktivitäten des ESF für den Zeitraum von 2007 bis 2013 eine wichtige Rolle spielen. Insgesamt kann Brandenburg – wie bereits ausgeführt - im transnationalen Bereich auf vielfältige Erfahrungen zurückgreifen, die im Programmzeitraum 2000 bis 2006 mit verschiedenen Interventionen – so u. a. aus der Gemeinschaftsinitiative INTERREG – gesammelt wurden. Auch die durch den Bund umgesetzte Gemeinschaftsinitiative EQUAL bietet aufgrund ihrer inhaltlichen Ausrichtung auf ESF-nahe Themen zahlreiche Anknüpfungspunkte. Das MASGF kommt unter anderem damit auch seiner in den Verordnungen vorgesehenen Aufgabe nach, die Ansätze aus dieser ausgelaufenen Gemeinschaftsinitiative in das ESF-OP zu integrieren. Hierbei geht es nicht um die Übernahme der Förderstrukturen, sondern um den Aspekt des voneinander Lernens. Die Partnerschaft zwischen Akteuren aus verschiedenen Mitgliedstaaten unterstützt die Innovationsfähigkeit und die Suche nach geeigneten Lösungsansätzen in erheblichem Maße. Der transnationale Dialog ist Voraussetzung für das Zusammenwachsen der Europäischen Union.

Transnationale Aktivitäten werden grundsätzlich in allen Bereichen der Arbeitspolitik angestrebt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Förderung kohärent und komplementär mit anderen transnationalen Programmen der EU erfolgt. Besonders die Möglichkeiten aus den Programmen Leonardo und Sokrates müssen bei der konkreten Ausgestaltung der Förderinhalte immer mitbedacht werden. Ebenso müssen Überschneidungen mit der neuen Ziel-3-Förderung in Brandenburg vermieden werden. Dies bedeutet in erster Linie, dass Transnationalität im Rahmen des ESF nicht auf die unmittelbar grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Grenzregionen ausgerichtet ist, sondern der Fokus auf grenzübergreifenden und interregionalen Aktivitäten mit arbeitspolitischem Bezug liegt.

Nicht zuletzt ist für den transnationalen Bereich darauf hinzuweisen, dass hier alle Aktivitäten über ihren vorrangig arbeitspolitischen Bezug hinaus das Ziel verfolgen, einen praktischen Beitrag zu gegenseitigem Verständnis und Toleranz sowie zum Abbau von Gleichgültigkeit oder gar Vorurteilen gegenüber Fremdem zu leisten. Das Wissen über

die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Erfahrungen mit Menschen anderer Länder sind dafür elementare Bausteine.

Die Transnationalität wird im Rahmen dieses OP durch einen **kombinierten Ansatz** implementiert: Einerseits wird sie ähnlich **wie ein Querschnittsziel** in den Aktivitäten innerhalb der einzelnen Prioritätsachsen berücksichtigt. Andererseits rechtfertigen spezifische Chancen transnationaler Zusammenarbeit die Bündelung von Aktivitäten **innerhalb einer eigenen Prioritätsachse**.

Insbesondere auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes können transnationale Aspekte sinnvoll in **Qualifizierungskonzepten** eingebunden werden – dies gilt für Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte, für Auszubildende, für Schüler und Studenten, aber auch für Arbeitslose. Denkbare Umsetzungsformen sind u.a. Auslandspraktika als Qualifizierungselemente, Seminare und Sprachkurse. Diese transnationalen Qualifizierungskomponenten können am effizientesten in enger Anbindung an die Fördermaßnahmen innerhalb der inhaltlichen Prioritätsachsen erfolgen. Als integraler Bestandteil der ESF-Interventionen wirkt Transnationalität hier wie ein Querschnittsziel. Spezifische Ziele und typische Förderaktivitäten der Transnationalität werden daher jeweils am Ende der einzelnen Prioritätsachsen beschrieben.

Andererseits stehen transnationaler Austausch und Kooperation in engem Zusammenhang mit dem Ziel der Innovation. Durch transnationalen **Erfahrungsaustausch** im arbeitspolitischen Bereich können neue Impulse zur Lösung eigener Probleme gewonnen werden. Auch wenn die Erfahrungen insbesondere aus EQUAL zeigen, dass transnationaler Austausch nicht notwendig und kurzfristig zur Entwicklung von innovativen Ansätzen beitragen muss, so legen diese Erfahrungen doch auch folgenden Schluss nahe: Die Erkenntnisse, welche aus der Auseinandersetzung mit alternativen Lösungsansätzen in anderen Regionen und Ländern gezogen werden, geben Denkanstöße, welche längerfristig die Fähigkeit und Bereitschaft der beteiligten Akteure zur Erprobung innovativer Ansätze erhöhen. Als Akteure dieses Austauschs scheinen dabei besonders die Regionen, KMU und Sozialpartner geeignet. Darüber hinaus bietet der Blick über den eigenen Tellerrand auch bei der Konzipierung von **Modellvorhaben** in noch nicht bearbeiteten arbeitspolitischen Themenbereichen eine besondere Chance. Die gezielte Berücksichtigung von Erkenntnissen und Umsetzungsvarianten in anderen Ländern und Regionen trägt zur Qualitätsverbesserung der Modellvorhaben bei. Mit Blick auf die Aspekte Erfahrungsaustausch und Modellvorhaben ist eine eigene Prioritätsachse zu transnationalen Maßnahmen vorgesehen, die gleichzeitig als „Innovationswerkstatt“ dienen soll.

## 4.5 Strategie für den ESF in Brandenburg

*Übergreifendes Ziel: Umfassende Stärkung der Humanressourcen*

In Kapitel 4.4 wurde bereits ausgeführt und begründet, dass das übergreifende Ziel beim Einsatz der ESF-Mittel in Brandenburg in der Förderperiode 2007 – 2013 die umfassende Stärkung der Humanressourcen ist. Die Verfolgung dieses Ziels soll dazu beitragen, im Rahmen der Arbeitspolitik in Brandenburg Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zu verbessern, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu sichern und die Beschäftigungschancen und -möglichkeiten von Arbeit Suchenden zu erhöhen und so Beschäftigung und Wirtschaftswachstum in Brandenburg zu befördern. Berücksichtigt sind damit die Schlussfolgerungen, welche – wie in Kapitel 2 beschrieben – aus den Erfahrungen der Förderperiode 2000 – 2006 gezogen werden konnten: Die Förderung der Humanressourcen i.S. einer Verbesserung der Fähigkeiten der Geförderten zum konstruktiven Umgang mit Chancen- und Risikosituationen im Laufe ihrer Erwerbsbiografien und die Verbesserung der strukturellen Bedingungen für mehr Beschäftigung sollen zukünftig gegenüber reinen und unmittelbaren Entlastungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt im Vordergrund stehen. Es wurde bereits erläutert, dass dementsprechend eine Fokussierung auf eine verstärkt qualitativ orientierte Projektförderung und eine Zurückstellung der eher quantitativ ausgerichteten personenbezogenen Förderung der öffentlichen Beschäftigung stattfindet. Entlang der Angebotsseite und der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wurden in Kapitel 4.4 die konzeptionell wichtigen Bereiche für die Förderung des Humanpotenzials im Land herausgearbeitet.

#### *Strategische Ziele auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes*

Daraus ergibt sich für die ESF-Strategie in Brandenburg auf Angebotsseite eine klare Prioritätensetzung in der Förderung des lebenslangen Lernens. Als zentrale Aufgabe wurde in Kapitel 4.4 herausgearbeitet, möglichst alle Bevölkerungsgruppen in diesen Lebensphasen begleitende Lernen einzubinden. Angesprochen sind damit sowohl die Beschäftigten unterschiedlichster Qualifikationsniveaus, als auch Schüler und Auszubildende sowie benachteiligte Beschäftigungslose. Als strategisches Ziel wird daher die **Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung (STZ 1)** formuliert. Dieses greift aufgrund seiner zentralen Bedeutung für alle Bevölkerungsgruppen in den verschiedensten Lebensphasen in jedem der (unter 4.2 genannten) Prioritätsachsen A bis C in unterschiedlicher Ausprägung.

Aufgrund des bereits dargestellten schnellen Wandels der relevanten Qualifikationsanforderungen wurde darüber hinaus in den konzeptionellen Ansätzen der Bedarf an flexiblen und lernfähigen Qualifikationssystemen festgestellt. Lebenslanges Lernen kann nur dann die Perspektiven der Lernenden verbessern, wenn diese Systeme in der Lage sind, innovative Qualifizierungsinhalte und -methoden aufzugreifen und zu vermitteln. Weiteres strategisches Ziel ist daher die **Verbesserung der Qualifikationssysteme (STZ 2)** in Brandenburg. Dieses Ziel ist als klar an Bildung und Wissen orientiertes Ziel in der Prioritätsachse B zu verorten.

Darüber hinaus ist auf Angebotsseite des Arbeitsmarktes auch die Gruppe besonders Benachteiligter und von sozialer Ausgrenzung bedrohter Menschen zu berücksichtigen. Wie bereits unter 4.4 dargestellt, bedarf es hier ergänzender Maßnahmen zusätzlich zur reinen Qualifizierung: Arbeitsintegrative einschließlich solidarwirtschaftlicher Ansätze sowie Angebote, welche die spezifischen gesundheitlichen Belange in diesen Gruppen aufgreifen, aber auch weitere Ansätze – insbesondere auf lokaler Ebene -, die unmittelbar die Eigeninitiative von Betroffenen aufnehmen, dienen dem strategischen Ziel der **Stärkung des sozialen Zusammenhalts (STZ 3)**. Dieses Ziel, mit welchem insbesondere Ausgrenzungsprozessen entgegengewirkt werden soll, ist der Prioritätsachse C zuzuordnen.

Wie bereits festgestellt ist der im Rahmen der ESF-Förderung bedeutende Themenkomplex der Existenzgründungsförderung und Sicherung von Betriebsnachfolgen im Grenzbereich zwischen Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes angesiedelt. Dahinter steht – besonders mit Blick auf die angestrebte Beförderung von Beschäftigung und Wirtschaftswachstum – das strategische Ziel **Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen (STZ 4)**. Zum einen kann Existenzgründung ein erfolgreicher Weg aus der Arbeitslosigkeit sein. Zum anderen tragen Existenzgründungsförderung und Sicherung von Betriebsnachfolgen dazu bei, die gesamtwirtschaftliche und einzelbetriebliche Arbeitskräftenachfrage zu erhöhen und die Entstehung und Stabilisierung von neuen Unternehmen zu befördern. Angesiedelt ist dieses strategische Ziel in der Prioritätsachse A.

#### *Strategische Ziele auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes*

Für die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wurde unter 4.4 erläutert, dass qualifizierte und flexible Fachkräfte eine unabdingbare Voraussetzung für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen im Land sind. Diese Tatsache hat, wie dargestellt, Konsequenzen für die strukturellen und strategischen Anforderungen, mit denen sich Unternehmen in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung und betriebliche Arbeitsplatzqualität sowie in den betrieblichen Qualifizierungskonzepten konfrontiert sehen. Auch von innovativen Lösungen der Unternehmen auf diesen Feldern wird die gesamtwirtschaftliche und einzelbetriebliche Arbeitskräftenachfrage zunehmend abhängig sein. Strategische Ziele im Unternehmensbereich sind daher

- die **Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen (STZ 5)**,
- die **Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen (STZ 6)** und
- die **Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung (STZ 1)**.

Während die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität (STZ 6) als rein betriebsbezogenes Ziel nur in Prioritätsachse A greift, erfordert das komplexe Ziel der Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen (STZ 5) Aktivitäten in jeder der Prioritätsachsen A

bis C. Wie bereits ausgeführt gilt das - aufgrund des heterogenen Adressatenkreises – ebenfalls für das Ziel Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung (STZ1).

Zu guter Letzt wurde im Zusammenhang mit den konzeptionellen Grundlagen der Strategie in verschiedenen Bereichen und für unterschiedliche gesellschaftliche Akteure auf dem Arbeitsmarkt ein Bedarf erkannt, durch intensivierte Zusammenarbeit und Austausch strukturelle Nachteile zu überwinden, innovative und nachhaltige Lösungen zu finden und arbeitspolitisches Handeln zu optimieren. Dies gilt insbesondere für KMU, Regionen und Sozialpartner und bezieht den transnationalen Austausch ein. Darüber hinaus wurden auch die Bedeutung und die Chancen von Regionalisierungsansätzen für passgenaue Arbeitspolitik erläutert. Beide Aspekte sind von dem strategischen Ziel **Effizienzsteigerung durch Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt (STZ 7)** erfasst. Dieses ist im Rahmen der Prioritätsachsen B, C und E von Bedeutung. Zwischen den Bundesländern besteht eine Absprache Netzwerkaktivitäten unter B zu bündeln, so dass es nur aus diesem Grund nicht auch in der betriebsbezogenen Prioritätsachse A erfasst ist.

## **4.6 Horizontale Ziele für den ESF in Brandenburg**

Bei der Umsetzung des ESF in Brandenburg, verfolgt die Landesregierung Brandenburg neben den dargestellten konzeptionellen Ansätzen auch Querschnitts- bzw. horizontale Ziele, die nachstehend ausführlich erläutert werden:

- ⇒ Die systematische geschlechtergerechte Programmierung und Implementierung des ESF.
- ⇒ Die Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung und
- ⇒ des demografischen Wandels bei der Gestaltung der Interventionen.

### **Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen**

Bereits im Kapitel 4.3 wurde ausführlich erläutert und begründet, dass die Herstellung von Demografiefestigkeit ein strategisches Ziel der Brandenburger Landesregierung ist. Dieses ist auch beim Einsatz der ESF-Mittel im Land Brandenburg zu berücksichtigen. Bezüglich verschiedener spezifischer Ziele, die von diesem Zusammenhang erfasst sind, und des Monitoring durch einen Demografie-Check wird auf die bereits getroffenen Ausführungen verwiesen. An dieser Stelle erfolgt eine Konkretisierung für das Ziel „Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen“ als Querschnittsziel der ESF-Förderung.

Das Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ der EU-Kommission vom 16.3.2005 weist ausdrücklich darauf hin, dass um der demografischen Herausforderung zu begegnen, die Lissabon-Strategie schnell und entschlossen umgesetzt werden muss. Dies geschieht im Bereich der Humanressourcen förderseitig durch die Prioritätsachsen und die Einsatzmöglichkeiten von Fördermitteln des ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013. Nach Auffassung der Europäischen Kommission wird der ESF dann zur Unterstützung der Lissabon-Strategie eingesetzt, wenn:

- a) Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen,
- b) Verbesserung des Humankapitals oder
- c) Zugang zu Beschäftigung

gefördert wird. Diese Auflistung entspricht der für die ESF-OP in allen deutschen Bundesländern gewählten Struktur der Prioritätsachsen (siehe Kapitel 4.2).

Die nachstehende Tabelle veranschaulicht, welche Maßnahmen unterhalb der genannten Prioritätsachsen in engstem Zusammenhang mit der Erreichung der von der Landesregierung Brandenburg zur Begleitung des demografischen Wandels angestrebten spezifischen Ziele stehen:

Tabelle 4: Zusammenhang von Förderaktivitäten innerhalb der ESF-Prioritätsachsen und Zielen zur Begleitung des demografischen Wandels:

ESF-Prioritätsachse	Ziele der Landesregierung zur Begleitung des demografischen Wandels
<p><b>A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen</b>            Berufsbegleitende Qualifizierung, Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, z. B. durch Qualifizierung und Beratung von Unternehmern sowie die Förderung von Unternehmergeist und Arbeitsplatz schaffende Existenzgründungen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, z. B. durch:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fachkräftesicherung</li> <li>○ Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen,</li> <li>○ altersgerechte Arbeitsorganisation,</li> <li>○ Chancengleichheit von Frauen und Männern,</li> </ul> </li> <li>▪ Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit,</li> <li>▪ Erwerbstätigenquote langfristig steigern</li> </ul>
<p><b>B: Verbesserung des Humankapitals</b>            Förderung des lebensbegleitenden Lernens und die Verbesserung der Berufswahlkompetenz, die Förderung der Berufsausbildung sowie die Förderung des Humanpotenzials in Forschung und Innovation sowie der Netzwerktätigkeit zwischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigerung der Quote erreichter Schulabschlüsse</li> <li>▪ Verbesserung der Berufsorientierung</li> <li>▪ Sicherung von Erstausbildungsplätzen durch betriebliche Ausbildung und ergänzende Förderungen zur bedarfsgerechten Schließung der Ausbildungsplatzlücke,</li> <li>▪ Verbesserung der Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildung und Familiengründung,</li> <li>▪ Fachkräftesicherung,</li> <li>▪ Lebenslanges Lernen/Weiterbildung,</li> <li>▪ Erhöhung der Bildungsbeteiligung, insbesondere Älterer,</li> <li>▪ Verbesserung der Qualität der Aus- und Weiterbildung</li> </ul>
<p><b>C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen</b>            Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der soziale Eingliederung von Benachteiligten durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erwerbstätigenquote langfristig steigern,</li> <li>▪ Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit,</li> <li>▪ Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit,</li> <li>▪ Berufliche Integration von Aussiedlern und Aussiedlerinnen und Migranten und Migrantinnen</li> </ul>

Quelle: Darstellung der ESF-Fondsverwaltung

Aus der Tabelle wird letztlich ersichtlich, dass nahezu alle Interventionen unter Einsatz von ESF-Mitteln den demografischen Wandel aktiv begleiten.

## **Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern**

Zur Gewährleistung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sind im Rahmen des ESF-Fondseinsatzes in Brandenburg vor allem Ansatzpunkte von Bedeutung, die eine anhaltende soziale Integration von benachteiligten und von Ausgrenzung bedrohten Personengruppen und ihren Zugang zu Beschäftigung unterstützen. Dazu gehört beispielsweise die Förderung der chancengerechten Teilhabe am Erwerbsleben für Ältere, Migranten und Menschen mit Behinderung. Besonderer Anstrengungen bedarf es auch zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Hinsichtlich der Erwerbsorientierung von Frauen und Männern liegt Brandenburg im Einklang mit den Zielen der europäischen Beschäftigungsstrategie. Das Land verfügt damit über wichtige Humanressourcen für die Entwicklung der Wirtschaft. Die Abwanderung v. a. junger und qualifizierter Kräfte, insbesondere junger Frauen, zeigt, dass ihre Qualifikationen nachgefragt werden. Ein zentrales Ziel der Landesstrategie ist es daher, dazu beizutragen, dass jungen Menschen eine Erwerbsperspektive in Brandenburg eröffnet wird. Im Einzelnen wurde auf die inhaltlichen Ansatzpunkte dieses Querschnittsziels bereits im Rahmen der Entwicklungsstrategie eingegangen.

Die Brandenburger Landesregierung wird die bewährte Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung und Implementierung des Gender-Mainstreaming auf allen Ebenen arbeitspolitisch relevanter Entscheidungen fortführen. In jeder Prioritätsachse werden spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben verankert. Unabhängig davon wird über die Strukturen und Verfahren des Gender-Mainstreaming sichergestellt, dass in allen Interventionen und Operationen der einzelnen Prioritätsachsen die Belange der Chancengleichheit berücksichtigt werden.

Im Bereich der Entwicklung der Humanressourcen sind nahezu alle Themen Gender relevant. Daher setzt die Landesregierung auch weiterhin auf die Entwicklung von Gender-Kompetenz auf allen Ebenen. Entscheidungstragende sollen dazu befähigt werden, Gender relevante Sachverhalte zu erkennen, das Ziel der Chancengleichheit und das Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihre umfassenden Zielsysteme und -hierarchien einzuordnen und bewusst in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen. Die Interventionen müssen sowohl auf Programm- wie auf Projektebene dem Prinzip der Chancengleichheit und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden. Dazu sollen die vorhandenen und bewährten Instrumente (Checklisten, Indikatorensystem u. a.) weiterentwickelt und in der praktischen Anwendung in Bewilligungsverfahren überprüft und ggf. spezifiziert werden. Eine ausführliche „Handreichung zur Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips im Prozess der Planung und Weiterentwicklung des Landesprogramms ‚Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg‘“ unterstützt Programmverantwortliche mit praktischen Fragen und Beispielen in verschiedenen Phasen von der Analyse, Planung, Entwicklung bis hin zur Erfolgskontrolle von Interventionen und Operationen.

Die spezifischen Operationen zur Förderung von Frauen orientieren sich an den in den Prioritätsachsen verankerten strategischen Zielen. In allen Prioritätsachsen sind spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und zum Abbau von strukturellen Benachteiligungen der Frauen am Arbeitsmarkt vorgesehen. Mögliche Ansätze werden in den jeweiligen Prioritätsachsen behandelt.

### **Nachhaltige Entwicklung**

Nachhaltige Entwicklung hat stets gleichzeitig wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen und ökologischen Gewinn zum Ziel und wird als Querschnittsziel in den Interventionen des ESF berücksichtigt.

Die Herausforderungen für den Brandenburger Arbeitsmarkt liegen v. a. in der Sicherung und Entwicklung der vorhandenen, endogenen Potenziale der Wirtschaft und der Humanressourcen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Naturressourcen. Diese Entwicklungsgrundlagen sind von verschiedenen Erosionsprozessen bedroht. Dazu zählen v. a. der andauernde Beschäftigungsabbau, der demografische Strukturwandel und die Abwanderungen insbesondere auch von jungen Frauen aus besonders benachteiligten peripheren Landesteilen, die sich verfestigende Langzeitarbeitslosigkeit sowie die hohe Jugendarbeitslosigkeit.

Unter diesen Bedingungen ist eine Förderung der Entwicklung unter der Prämisse der Nachhaltigkeit umso wichtiger. Grundsätzlich geht es darum, die vorhandenen Potenziale zu sichern, zu erhalten und zu entwickeln. Dabei sind sowohl die ökonomische, die soziale als auch die ökologische Dimension der nachhaltigen Entwicklung zu berücksichtigen.

#### *Ökonomische Dimension*

Die hohe Arbeitslosigkeit in Brandenburg ist aus der Sicht einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung ein zentrales ökonomisches Problem. Arbeitslosigkeit führt dazu, dass ein großer Teil der im Land vorhandenen Humanressourcen nicht für die wirtschaftliche Entwicklung nutzbar gemacht werden kann; sie werden bei Langzeitarbeitslosigkeit sogar entwertet und drohen ganz zu verfallen. Unter solchen Umständen können Qualifikationen gar nicht mehr oder nur noch unter sehr hohen Kosten reaktiviert werden. Hohe Arbeitslosenzahlen führen zu hohen Sozialausgaben und entziehen die entsprechenden Mittel wirtschaftlich produktiveren Zwecken. Aus der Sicht der ökonomischen Dimension nachhaltiger Entwicklung sind daher ein ausgeglichener Arbeitsmarkt und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit von zentraler Bedeutung.

Eine nachhaltige ökonomische Entwicklung zielt ebenso auf selbst tragende wirtschaftliche Strukturen, die ohne externe öffentliche Unterstützung wettbewerbs- und anpassungsfähig werden bzw. bleiben. Eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung solcher ökonomisch nachhaltiger Strukturen sind regionale Branchenkompetenzfelder und

Cluster, in denen Zulieferer, Abnehmer, Konkurrenten, aber auch Arbeitskräfte sowie Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen einer Branche, eines Technologiefeldes oder bestimmter Produktgruppen konzentriert sind. Wichtige Weichenstellungen zur Entwicklung und Förderung von Clustern wurden in Brandenburg unter dem Begriff „Branchenkompetenzfelder“ vorgenommen. So lassen die Ansätze zur Effizienzsteigerung durch Konzentration der Wirtschaftsförderung auf entwicklungsfähige Branchen und Orte eine wirksamere Förderung der endogenen Potenziale erwarten.

### *Soziale Dimension*

Für die soziale Dimension nachhaltiger Entwicklung sind der soziale Zusammenhalt und die Eingliederung des Einzelnen in die Gesellschaft bzw. seine Möglichkeiten zu einer gleichberechtigten sozialen Teilhabe von Bedeutung. Hohe Arbeitslosigkeit bedroht den sozialen Zusammenhalt und untergräbt die Chancen auf eine Teilhabe an sozialen, ökonomischen und kulturellen Errungenschaften. Die auf Vermeidung und Abbau von Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit im Besonderen ausgerichtete ESF-Förderstrategie ist insofern ein wichtiger Beitrag für die soziale Dimension einer nachhaltigen Entwicklung im Land Brandenburg.

Eine sozial nachhaltige ESF-Strategie wird sich daher v. a. auf die Stärkung des Humanpotenzials im Land und eine Verbesserung der Entwicklungs- und Eingliederungschancen von Erwerbspersonen konzentrieren. Im Kern geht es auch hier um ein Verständnis von nachhaltiger Entwicklung, dementsprechend Beschäftigte wie Arbeitslose in die Lage versetzt werden sollen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und ihre Qualifikationen an die sich rasch wandelnden Anforderungen des Erwerbslebens anzupassen. Ein wesentliches Ziel ist daher die Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit v. a. durch Strategien des lebenslangen Lernens. Dies schließt die Fähigkeit zu stetigen Korrekturen und Adaptionen neuer Entwicklungen mit ein. Sie setzt eine grundsätzliche Offenheit und Integrationsfähigkeit von neuem Wissen voraus und die Kompetenz, es ziel- und handlungsorientiert zu interpretieren und für die eigene Erwerbstätigkeit oder die Entwicklung von Unternehmen erfolgreich einzusetzen. Die verstärkte Orientierung des ESF auf unternehmensnahe Qualifizierung wirkt in diese Richtung.

### *Ökologische Dimension*

Aus Sicht der Europäischen Gemeinschaft besitzen der Umweltsektor und die ökologische Modernisierung der Wirtschaft erhebliche Potenziale für die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus. Umweltgerechte Produkte, Produktionsverfahren und Infrastrukturen eröffnen auch Brandenburg neue Chancen für die Entwicklung von Unternehmen und die Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung. Die ökologische Modernisierung von Unternehmen und Infrastrukturen kann die Wettbewerbschancen des Landes erhöhen und sich damit positiv auf das Beschäftigungsniveau auswirken.

Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung sind Interventionsfelder mit erheblicher ökologischer Relevanz. Qualifizierungsprojekte für Arbeitslose oder Erwerbstätige können sich unmittelbar auf Umweltberufe bzw. auf Tätigkeiten im Landschafts- und Umweltschutz beziehen. Als Querschnittsziel sollen ökologische Inhalte aber auch auf Bereiche bezogen werden, die nicht unmittelbar im Umweltschutz angesiedelt sind, gleichwohl aber umweltrelevant sind, weil z. B. Potenziale zur Ressourcenschonung, Energieeinsparung oder Wiederverwertung von Stoffen thematisiert werden können. Entsprechende Inhalte können in Qualifizierungsprojekte integriert werden, um so eine "Ökologisierung" von Berufsbildern und Tätigkeitsprofilen zu erreichen bzw. betriebliche Umstrukturierungen im Sinne eines Ressourcen schonenden Wirtschaftens zu befördern.

Wichtige Branchen, wie der Tourismus oder personennahe Dienstleistungen, bieten vielfältige Chancen für Umwelt gerechtes Wirtschaften. Durch die ESF-Förderung wird dieser Prozess der ökologischen Modernisierung unterstützt, auch wenn nicht jede einzelne Richtlinie, für die ESF-Mittel eingesetzt werden, ökologische Relevanz haben wird.

Auch das Querschnittsziel der nachhaltigen Entwicklung wird innerhalb der einzelnen Prioritätsachsen berücksichtigt und bearbeitet.

#### *Erforderlichkeit einer strategischen Umweltprüfung (SUP)*

Angesichts der Natur des ESF, dessen Schwerpunkt auf immateriellen Aktionen im Bereich der Entwicklung des Humankapitals liegt, setzt dieses OP keinen Rahmen für Aktionen, die signifikante Auswirkungen auf die Umwelt haben, wie beispielsweise Infrastrukturprojekte, insbesondere jene, die im Anhang I und Anhang II der Richtlinie 85/337/EEC in der geänderten Fassung aufgeführt sind.

Sollten Infrastrukturprojekte zu einem späteren Zeitpunkt ins Auge gefasst werden, insbesondere unter Nutzung der Flexibilitätsmöglichkeiten im Rahmen von Artikel 34 Abs. 2 AllgVO ,wird das Erfordernis vorhabenbezogener Umweltverträglichkeitsprüfungen erneut untersucht.

Die Verwaltungsbehörde hält es nach sorgfältiger Prüfung und nach Abstimmung mit den nationalen Behörden nicht für erforderlich, dass zu diesem Zeitpunkt eine SUP gem. Richtlinie 2001/42/EU durchgeführt wird.

Dies gilt unbeschadet weiterer Bestimmungen, die in Übereinstimmung mit dem nationalen Recht als notwendig erachtet werden oder anderer Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2001/42/EU.

## **4.7 Strategie für die Partnerschaft**

Brandenburg führt in der Förderperiode 2007 – 2013 die bewährten Ansätze der Einbindung der Partner in Planung, Umsetzung und Begleitung der ESF-Förderung fort und intensiviert diese. Damit kommt Brandenburg auch den Anforderungen des Artikel 5 der

ESF-Verordnung nach, der verantwortungsvolles Verwaltungshandeln und Partnerschaft als Fördergegenstände des ESF benennt. Die Partner waren in den Planungsprozess zum OP über Information, Diskussion und Workshops intensiv eingebunden. Eine detaillierte Darstellung findet sich im Bericht zum Partnerschaftlichen Abstimmungsprozess unter Kapitel 8.

In der Umsetzung der ESF-Förderung setzt die Beteiligung der Partner an zwei Ebenen an. Zum einen wird davon ausgegangen, dass Voraussetzung der partnerschaftlichen Abstimmung die „Strukturfondskompetenz“ auch auf Seiten der Partner ist. Aus diesem Grund zielt die Strategie für die Partnerschaft zunächst auf Qualifizierung im Bereich Umsetzung des ESF und der Strukturförderung im Allgemeinen. Hier kann an Erfahrungen und Projekte der vergangenen Förderperiode angeknüpft werden.

Zum anderen werden auch gemeinsame Aktionen der Wirtschafts- und Sozialpartner unterstützt. Entsprechend der Forderung in Artikel 5 Abs. 3 der ESF-Verordnung wird hierbei das besondere Augenmerk auf dem Bereich der Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen, also in der Prioritätsachse A, liegen. Darüber hinaus bietet aber auch die Prioritätsachse E „Transnationale Maßnahmen“ in besonderem Maße Anknüpfungspunkte für die Einbindung der Partner in die Umsetzung der ESF-Förderung. Denn hier geht es – wie bereits ausgeführt – in besonderem Maße um Effizienzsteigerung gerade auch der Aktivitäten der Sozialpartner durch transnationalen Erfahrungsaustausch und Seminare im arbeitspolitischen Bereich. Nicht vorgesehen ist dagegen die Bereitstellung von Mitteln für den Kapazitätsaufbau der Partner.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Aktivitäten der Partner fließen in die Umsetzung der Förderung durch die Verwaltungsbehörde ein und stellen damit gleichzeitig einen Beitrag zur Begleitung der ESF-Förderung durch die Partner dar. Darüber hinaus werden auch während dieser Förderperiode regelmäßige Veranstaltungen mit dem Ziel der begleitenden Information und Beteiligung der Partner stattfinden. Zentrales Instrument der Beteiligung im Rahmen der Begleitung der ESF-Förderung wird aber nach wie vor die Einbindung der Partner in den Begleitausschuss sein.

## 4.8 Das Zielsystem der ESF-Interventionen

Die abgeleiteten strategischen Ziele der ESF-geförderten Landespolitik bilden gemeinsam mit den horizontalen Zielen das Handlungsgerüst für die ESF-Interventionen in der Förderperiode 2007 bis 2013. Wie bereits ausgeführt, ist übergreifendes Ziel die **Entwicklung und Verbesserung der Humanressourcen** im Land. Abbildung 1 stellt das Zielsystem überblicksartig dar. Es erlaubt eine in sich konsistente Strukturierung der ESF-Interventionen in der Förderperiode 2007 bis 2013. Die Querschnitts- bzw. horizontalen Ziele werden im Weiteren nicht getrennt aufgeführt, sondern sie sind in alle Operationen bzw. Interventionen des ESF konsequent integriert.

Abbildung 1: ESF Brandenburg 2007-2013: Übergreifendes Ziel und strategische Ziele

<b>Übergreifendes Ziel</b>	<b>Umfassende Stärkung der Humanressourcen im Land Brandenburg</b> zugunsten von Beschäftigung und Wirtschaftswachstum						
<b>Strategische Ziele</b>	<b>STZ 1</b> Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungs- teiligung	<b>STZ 2</b> Verbesserung der Qualifikationssysteme in Brandenburg	<b>STZ 3</b> Stärkung des sozialen Zusammenhalts	<b>STZ 4</b> Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen	<b>STZ 5</b> Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen	<b>STZ 6</b> Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen	<b>STZ 7</b> Effizienzsteigerung durch Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt
<b>Prioritätenachse</b>							
<b>A</b>	<b>X</b>			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>B</b>	<b>X</b>	<b>X</b>			<b>X</b>		<b>X</b>
<b>C</b>	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>
<b>E</b>							<b>X</b>
<b>Horizontale Ziele</b>	Chancengleichheit Nachhaltige Entwicklung Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen						
	Partnerschaft						
	Transnationalität						

Quelle: Eigene Darstellung

Um die benannten **strategischen Ziele** der Arbeitspolitik des Landes zu konkretisieren und damit auch einer Operationalisierung zugänglich zu machen, werden den strategischen Zielen zwei weitere Ebenen zugeordnet: nämlich **spezifische Ziele** und unter diesen jeweils **typische Förderaktivitäten**. Durch die Formulierung spezifischer Ziele werden klare Wirkungsziele definiert, die mit den ESF-Interventionen angestrebt werden. Die Nennung typischer Förderaktivitäten ermöglicht die Festlegung auf direkte Ergebnisziele, d.h. die erzielten Leistungen der Maßnahmen und Operationen, wie etwa Anzahl der Beratungen und Qualifizierungen.

Die aufgeführten spezifischen Ziele und typischen Förderaktivitäten konzentrieren sich auf jene Bereiche, die für die inhaltliche Profilierung und Akzentuierung des Programms besonders wichtig sind. Sollten sich signifikante Veränderungen der sozioökonomischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der gemeinschaftlichen, nationalen oder regionalen Prioritäten ergeben, denen im OP verstärkt Rechnung getragen werden soll, so kann gemäß Art. 33 Abs. 1 AllgVO eine Programmänderung erforderlich werden. Gleiches gilt insbesondere auch dann, wenn eine gemäß Art. 48 Abs. 3 AllgVO vorgenommene Bewertung eine Überarbeitung nahe legt. Eine Bewertung gemäß Art. 48 Abs. 3 AllgVO selbst wird insbesondere dann durchgeführt, wenn die Begleitung signifikante Abweichungen von den ursprünglichen Zielen zeigt oder wenn Vorschläge für eine Programmüberarbeitung gemäß Art. 33 AllgVO gemacht werden sollen.

Die operationale Definition der strategischen Ziele in jeweils spezifische Ziele sowie in typische Förderaktivitäten ermöglicht somit, dass fundierte Aussagen zur Erreichung der strategischen Ziele in der Förderperiode 2007 bis 2013 getroffen werden können und gegebenenfalls steuernd eingegriffen werden kann. Indem auf der jeweiligen Ebene geeignete und für die Förderung repräsentative **Indikatoren** bestimmt werden, lassen sich Ergebnisse wie auch Wirkungen unmittelbar messen und bewerten. Bei der Entwicklung von geeigneten Indikatoren ist zu berücksichtigen, dass sie den Kern der jeweiligen Zielstellung erfassen und vor allem zeitnah messbar sind. Angezeigt ist die Konzentration auf wenige Indikatoren, die jedoch messfähige Ereignisse und Tatbestände aufweisen und folglich aussagekräftig sind. Ebenso muss sichergestellt sein, dass die ausgewählten Indikatoren durch geeignete Erhebungsmethoden zu verschiedenen Zeitpunkten valide ermittelt werden können. Die konkrete Darstellung des kaskadenförmigen Zielsystems sowie der dazugehörigen Indikatoren erfolgt im Kapitel 5 – entsprechend den einzelnen ESF-Prioritätsachsen.

## **5 Darstellung der Prioritätsachsen des ESF sowie der vorgesehenen Operationen**

Die Prioritätsachsen im Operationellen Programm des ESF im Land Brandenburg lauten in Abstimmung mit dem Bund und den anderen Bundesländern:

- A Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen;
- B Verbesserung des Humankapitals;
- C Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen;
- E Transnationale Maßnahmen.

## 5.1 Der ESF-Einsatz 2007-2013 nach Prioritätsachsen im Überblick

Tabelle 5 veranschaulicht die Übereinstimmung der brandenburgischen ESF-Förderung mit den Inhalten der Lissabon-Strategie gemessen am finanziellen Beitrag zu den einzelnen Prioritätsachsen und Kategorien. Bei dieser Zuordnung des finanziellen Beitrags zu den Kategorien handelt es sich um eine vorläufige Aufschlüsselung der geplanten Verwendung der ESF-Mittel, die rein informativen Charakter hat.

Ausgangspunkt für Aufteilung der Mittel auf die Prioritätsachsen ist die Sozioökonomische Analyse und die gewählte Strategie. Deshalb werden mehr als 55% der Mittel in den Prioritätsachsen A und B eingesetzt und tragen damit durch die beabsichtigten Förderungen unmittelbar zur Stärkung der Humanressourcen und zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Brandenburg bei. Dabei liegt wiederum ein besonderes Gewicht auf der Prioritätsachse B und der aus der gewählten Strategie resultierenden Schwerpunktsetzung auf die Förderung der Humankapitalentwicklung. Besonders im Fokus stehen dabei wiederum Jugendliche an der ersten Schwelle. In der Prioritätsachse A werden deshalb ca. 17% und in der Prioritätsachse B ca. 39% eingesetzt. Aus der Sozioökonomischen Analyse wird weiter deutlich, dass auch zukünftig erhebliche zusätzliche Anstrengungen zur Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie zur Integration benachteiligter Personen erforderlich sind. Um hier signifikante Wirkungen erreichen zu können, werden ca. 38% der Mittel in der Prioritätsachse C eingesetzt. Die für Brandenburg als gesonderter Ansatz neue Prioritätsachse E wird mit ca. 3% der Mittel gewichtet. Hierbei ist berücksichtigt worden, dass einerseits bereits im ESF OP des Bundes der Bereich Transnationalität mit erheblichen Mitteln belegt wird und andererseits die innerhalb des OP Brandenburg in der eigenen Prioritätsachse geförderten Vorhaben primär dem Erfahrungsaustausch und der modellhaften Erprobung neuer Ansätze dienen werden. Der Mitteleinsatz in der Prioritätsachse E ist in den Jahresscheiben progressiv ausgelegt. Bedarfsgerecht wird der Schwerpunkt D mit ca. 3% der Mittel belegt.

Tabelle 5: Beitrag der ESF-Förderung zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon

Mio Euro

Code	Inhalt	PA A	PA B	PA C	PA E	ESF Insges.
62	Entwicklung von betrieblichen Systemen und Strategien für lebenslanges Lernen; Ausbildung und Dienste für Arbeitnehmer zur Steigerung ihrer Fähigkeit zur Anpassung an den Wandel; Förderung von Unternehmergeist und Innovation	35,2	6,5		2,1	43,8
63	Konzipierung und Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation	6,5	2,5		1,1	10,1
64	Einführung spezifischer Dienste für Beschäftigung, Ausbildung und Unterstützung im Zusammenhang mit der Umstrukturierung von Wirtschaftszweigen und Unternehmen und Entwicklung von Systemen zur Antizipation wirtschaftlicher Veränderungen und künftiger Anforderungen in Bezug auf Arbeitsplätze und Qualifikationen	18,1	3,5			21,6
65	Modernisierung und Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen					
66	Durchführung aktiver und präventiver Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt			112,0	1,9	113,9
67	Maßnahmen zur Förderung des aktiven Alterns und zur Verlängerung des Arbeitslebens	1,1	6,0			7,1
68	Unterstützung von Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen	36,0			1,1	37,1
69	Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, z.B. Erleichterung des Zugangs zur Kinderbetreuung und zu Betreuungsmaßnahmen für abhängige Personen	4,4	17,0	13,0	1,1	35,5
70	Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben und dadurch zur Förderung ihrer sozialen Eingliederung	1,1				1,1
71	Konzepte für die Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben; Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und beim Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt und Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit am Arbeitsplatz			111,0	2,8	113,8
72	Konzipierung, Einführung und Umsetzung von Reformen in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsmarktrelevanz von allgemeiner und beruflicher Aus- und Weiterbildung zu verbessern und die Fähigkeiten der Lehrkräfte im Hinblick auf Innovation und eine wissensbasierte Wirtschaft zu aktualisieren;		69,0	2,2	1,3	72,5
73	Maßnahmen im Hinblick auf eine verstärkte Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, einschließlich Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der Schulabbrecher, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation bei den Fächern und zur Verbesserung des Zugangs zu und der Qualität von allgemeiner, beruflicher und tertiärer Aus- und Weiterbildung		131,3		1,5	132,8
74	Entwicklung des Humanpotenzials in den Bereichen Forschung und Innovation, insbesondere durch Postgraduiertenstudiengänge und Weiterbildung von Forschern und Vernetzung der Tätigkeiten von Hochschulen, Forschungszentren und Unternehmen		5,9		5,1	11,0
	<b>Gesamt:</b>	102,4	241,7	238,2	18,0	600,3

Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung

Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen

Tabelle 6: Indikative Aufteilung der Gemeinschaftsbeteiligung aufgeschlüsselt nach Bereichen

Dimension 1		Dimension 2		Dimension 3	
Vorrangiges Thema		Finanzierungsform		Gebiet	
Code	Betrag in €	Code	Betrag in €	Code	Betrag in €
62	43.800.000	01	600.269.931	00	600.269.931
63	10.100.000				
64	21.600.000				
65					
66	113.900.000				
67	7.100.000				
68	37.100.000				
69	35.500.000				
70	1.100.000				
71	113.800.000				
72	72.500.000				
73	132.769.931				
74	11.000.000				
	<b>600.269.931</b>		<b>600.269.931</b>		<b>600.299.931</b>

## 5.2 Ausgestaltung der einzelnen Prioritätsachsen durch Interventionen bzw. Operationen

### 5.2.1 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

In dieser ESF- Prioritätsachse dominieren vor allem die strategischen Ziele, die auf der betrieblichen Ebene ansetzen. Die Prioritätsachse wird mit jenen Operationen realisiert, die sich auf die verschiedenen Aspekte betrieblicher Personalpolitik beziehen. In diesem Kontext bilden die betriebliche Weiterbildung sowie eine alterns- und familiengerechte Arbeitsorganisation – sozusagen als Pole – den konzeptionellen Handlungsrahmen für die konkrete Ausgestaltung dieser Prioritätsachse. Darüber hinaus sind dieser Prioritätsachse vor allem jene Operationen verpflichtet, mit denen die Stärkung der Branchenkompetenzfelder und der Regionalen Wachstumskerne im Land Brandenburg unterstützt wird. Damit wird auch vom ESF ein spezifischer Anker gesetzt, um die neue Entwicklungsstrategie des Landes „Stärken stärken“ mit den horizontalen Intentionen der ESF-Förderung fondsspezifisch zu verknüpfen.

#### **Strategisches Ziel (STZ 5) „Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen“**

Die ESF-Interventionen werden sich an der kleinbetrieblichen Struktur Brandenburgs orientieren und sich vor allem auf mittlere, kleine und Kleinstunternehmen konzentrieren. Aus den bereits erläuterten Gründen setzt die Landesregierung dabei auf den

- Ausbau der strategischen Kompetenzen von KMU im Bereich von Personal- und Organisationsentwicklung einschließlich der Verbesserung der betrieblichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf (SZ 1)

als dem **zentralen spezifischen Ziel** in dieser ESF-Prioritätsachse. Brandenburg hat mit Pilot- und Modellprojekten bereits wertvolle Erfahrungen bei der Entwicklung neuer betrieblicher und institutioneller Organisationsformen mit Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sammeln können. Diese beispielhaften Projekte bieten eine gute Grundlage zur Ausweitung und Vertiefung familienfreundlicher und Chancengleichheit orientierter Förderansätze. Im Rahmen des Ziels geht es v. a. um Ansätze, die sich auf die Unternehmensleitung beziehen. Für sie ist ein breites Angebot komplexer Beratungsansätze vorgesehen.

Die Erreichung dieses Ziels wird deutlich, wenn der Anteil der KMU, die flexible Arbeitszeit- und Organisationsmodelle (wie beispielsweise Gleitzeitkonten, Langzeitkonten, Lernzeitkonten) einführen oder verbessern an allen beratenen KMU sich erhöht (EI 1).

Eine **typische Förderaktivität** ist die verstärkte

- Förderung der Einführung und Nutzung von flexiblen Arbeitszeit- und Organisationsmodellen in KMU (TF 1).

Mit der Implementierung dieser Modelle in den Betrieben soll erreicht werden, dass Unternehmer flexibler auf Humanressourcen zurückgreifen können und Beschäftigte Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können.

Darüber hinaus wird im Rahmen dieses spezifischen Ziels die ökologische Modernisierung von Unternehmen gefördert. Dies ermöglicht den Unternehmen einen sparsameren Ressourcenverbrauch und die Verbesserung ihrer Umweltleistung. Damit wird zur weiteren Etablierung einer nachhaltigen und umweltbewussten Wirtschaftsweise in Brandenburg beigetragen.

#### **Strategisches Ziel (STZ 4) „Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen“**

Angesichts struktureller Defizite, wie einem geringen Betriebsbestand und fehlenden Arbeitsplätzen, besteht ein weiteres wichtiges **spezifisches Ziel** in der

- Erzielung von Arbeitsplatzeffekten durch Schaffung selbstständiger Arbeit (SZ 2).

Erfolgreich realisiert ist dieses Ziel, wenn einerseits der Anteil der Gründungen nach Beratung angewachsen ist (EI 2) und andererseits höhere Überlebensraten der geförderten Existenzgründungen zu verzeichnen sind (EI 3).

**Typische Förderaktivitäten** in dieser Prioritätsachse sind insbesondere

- die Förderung von Existenzgründungen (TF 2) und
- die Förderung beruflicher Selbständigkeit über Betriebsnachfolgen (TF 3).

Brandenburg kann hier an jene Erfahrungen anknüpfen, die in der Förderperiode 2000 bis 2006 mit dem Einsatz von Lotsendiensten gesammelt wurden. Die Brandenburger Landesregierung geht hierbei von der Überzeugung aus, dass ein dynamisches Gründungsgeschehen nicht nur zur Schaffung von Arbeitsplätzen beiträgt, sondern auch ein Impulsgeber für Neuerungen und Innovationen sein kann. Einen besonderen Vorzug sollen deswegen innovative, technologie- und wissensbasierte Gründungen haben. Frauen spielen als Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen in Brandenburg eine wichtige Rolle. Um ihre Bedeutung weiter zu stärken und dem Gender-Mainstreaming-Ansatz gerecht zu werden, wird die Gründungsförderung in geeigneter Weise spezifische Belange von Frauen berücksichtigen. Besonders wichtig sind Beratungen für Gründende, die auch Themen der Vereinbarkeit von Selbstständigkeit, Berufstätigkeit und Familie aufnehmen. In ländlichen und strukturschwachen Räumen wird darauf hingewirkt, dass Frauen über neue Beteiligungsformen und Planungsinstrumente für die Dorferneuerung stärker an Regionalentwicklungsprozessen beteiligt werden. Damit sollen die strukturellen Voraussetzungen für die Identifikation von Existenzgründungsmöglichkeiten verbessert werden.

Insbesondere angesichts des demografischen Wandels kommt darüber hinaus der Sicherung von Betriebsnachfolgen eine besondere Bedeutung für die Beschäftigungssituation zu.

### **Strategisches Ziel (STZ 1) „Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung“**

Die Landesregierung Brandenburg sieht sich durch ihre Fördererfahrungen in der vergangenen Strukturfondsperiode und die demografische Entwicklung in ihren Vorhaben bestärkt, in den kommenden Jahren Generationen übergreifende Förderansätze zu stärken. Neben einer Verstärkung der Anstrengungen, allen Personengruppen den Zugang zum Beschäftigungssystem zu eröffnen, setzt die Landesregierung vor allem auf die Unterstützung der Sicherung eines Fachkräfteangebots, mit dem Innovationen und Produktivitätssteigerungen langfristig gewährleistet werden.

Aus der Perspektive der Beschäftigten werden dabei besonders jene Personengruppen angesprochen, denen es in ihren zurückliegenden Lebensphasen noch nicht in ausreichendem Maße gelungen ist, sich jene Kenntnisse und Kompetenzen anzueignen, die für ein kontinuierliches Erwerbsleben in einer wissensbasierten Gesellschaft unabdingbar sind. Dabei wird unter einem „kontinuierlichen Erwerbsleben“ ausdrücklich nicht die lebenslange Beschäftigung in ein und demselben Beruf und auf ein und derselben Arbeitsstelle verstanden. Vielmehr geht es um die Einlösung eines wesentlich höheren Anspruchs: Ein zentrales **spezifisches Ziel** ist die

- berufsbegleitende Qualifizierung aller Beschäftigten während des gesamten Arbeitslebens (SZ 3).

Um die Brandenburger Beschäftigten in ihren Anpassungsbemühungen zu unterstützen, sollen sie in erster Linie mit Weiterbildungs- und beruflichen Qualifizierungsangeboten unterstützt werden. Messbar ist die Zielerreichung durch eine höhere Weiterbildungsquote der Beschäftigten in den geförderten Betrieben (EI 4).

Zu den **typischen Förderaktivitäten** zählt die

- Förderung der Beteiligung aller Beschäftigten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in KMU (TF 4).

Im Rahmen dieses Ziels soll für die Beförderung der ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung auch darauf geachtet werden, dass soweit sinnvoll eine Verknüpfung von Qualifizierung und Umweltschutz angestrebt wird. Dies bezieht sich sowohl auf die Beschäftigten in Unternehmen als auch auf die Managementebene.

### **Strategisches Ziel (STZ 6) „Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen“**

Wesentlicher Gesichtspunkt dieses Ziels ist es, innovative Gestaltungsansätze insbesondere hinsichtlich der Arbeitsorganisation in den Unternehmen anzuregen.

Zentrales **spezifisches Ziel** ist in diesem Zusammenhang

- die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch altersgerechte und gesundheitsorientierte Gestaltung der Arbeitsorganisation (SZ 4).

Aufgrund der Annahme, dass der Zustrom junger Arbeitskräfte in das Beschäftigungssystem in den kommenden Jahren abnimmt, gewinnen die Potenziale Älterer zunehmend an Gewicht. Unterstützt wird daher die Weiterentwicklung von Unternehmenskulturen, die durch eine Generationen übergreifende Personalpolitik und Arbeitsgestaltung praktisch gelebt werden. Dies setzt in erster Linie am Führungsverhalten in den Unternehmen an und kommt in einer Kultur der Wertschätzung der Leistungen aller Altersgruppen in einer Belegschaft zum Ausdruck. In diesem Zusammenhang sind die Interventionen in dieser Prioritätsachse – wie in den integrierten Leitlinien der EU-KOM empfohlen<sup>44</sup> – in besonderem Maße darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität zu leisten. Unter diesem Gesichtspunkt wird die künftige ESF-Förderung von dem langfristigen Ziel geleitet, in den Belegschaften der Unternehmen wieder ausgewogenere Verhältnisse zwischen den Altersgruppen zu erreichen und die Basis einer bewussten Strategie aktiven Alterns umfassend zu verbreitern. Die Erreichung des Ziels kann zum einen mit einem höheren Anteil von Älteren (ab 50 Jahre) an betrieblichen Neueinstellungen in den geförderten Betrieben belegt werden (EI 5). Denn durch die gezielte Förderung altersgerechter Arbeitsorganisationen werden Voraussetzungen für die (längerfristige) Beschäftigung Älterer in den geförderten Betrieben geschaffen, die sich indirekt auch auf die Einstellungsbereitschaft der Betriebe niederschlagen. Zum anderen wird die Zielerreichung durch den Anteil der KMU mit speziellen Maßnahmen für Ältere in Brandenburg gemessen (EI 6).

Folgerichtig wird Brandenburg Förderansätze verstärken, die darauf ausgerichtet sind, die Anpassungsfähigkeit verschiedener Altersgruppen unter den Beschäftigten an jeweils altersspezifische Herausforderungen und Aufgaben zu verbessern. Dabei geht es um arbeitsorganisatorische Aspekte, die sich aus Veränderungen im Gesundheitszustand und in der physischen Leistungsfähigkeit verschieden alter Personen ergeben. Andererseits spielen veränderte Qualifikationsanforderungen eine ganz erhebliche Rolle.

**Eine typische Förderaktivität ist**

- die Förderung der Umsetzung neuer Formen der Arbeitsorganisation/Arbeitsgestaltung zur besseren Einbindung Älterer. (TF 5).

Angestrebt werden dabei auch Förderansätze, in denen neue arbeitsorganisatorische Formen des Miteinanders von Jung und Alt bewusst für die Wettbewerbsfähigkeit der

---

<sup>44</sup> Vgl. EU-KOM: Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008), KOM(2005) 141 endgültig, Brüssel, 12.4.2005, S. 3

Unternehmen entwickelt werden. Dazu gehört die Weitergabe von Berufserfahrungen der älteren Belegschaftsmitglieder an die Jüngeren ebenso wie die Nutzbarmachung neuen Wissens jüngerer Berufseinsteiger für die gesamte Betriebsbelegschaft.

### **Horizontale Ziele, Partnerschaft und Transnationalität**

Zusammenfassend werden die **horizontalen Ziele** in der Prioritätsachse A damit insbesondere durch Aktivitäten in folgenden Bereichen praktisch realisiert:

Für das Querschnittsziel der **Chancengleichheit** bieten innovative Arbeitszeit- und Organisationsmodelle Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieses Thema soll aber auch in der Förderung von Selbständigkeit eine größere Rolle spielen. Darüber hinaus sind, wie ausgeführt, die spezifischen Belange von Frauen in der Existenzgründungsförderung zu berücksichtigen.

Einer **nachhaltige Entwicklung** sollen im Rahmen der Prioritätsachse A vor allem die Unterstützung der ökologischen Modernisierung von Unternehmen im Kontext der Organisationsberatung von KMU und die systematische Verknüpfung von Qualifizierung und Umweltschutz in Qualifizierungskonzepten zugute kommen.

Im Kontext der **Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen** steht der gesamte Komplex der Fachkräftesicherung in Betrieben durch langfristige Personalentwicklungskonzepte, durch alternsgerechte Arbeitsplätze und eine alterns- und familienbewusste Arbeitsorganisation. Ebenso zählt dazu die Unterstützung der Sicherung von Betriebsnachfolgen.

Wie in der Strategie zur **Partnerschaft** bereits angesprochen und unter Kapitel 8.2 genauer ausgeführt, sollen sich Aktionen der Sozialpartner vorrangig in dieser Prioritätsachse und unter besonderer Berücksichtigung des Themas Fachkräftesicherung einordnen.

Im Rahmen dieser Prioritätsachse sind für **transnational** ausgerichtete Interventionen insbesondere zwei Aspekte von Bedeutung: Zum einen erfordern eine geplante Markterschließung oder transnationale Expansion oder Kooperation eines Unternehmens Kenntnisse der Unternehmensführung über die Anforderungen an berufsbezogenen Kompetenzen und Qualifikationen sowie über rechtliche und andere Rahmenbedingungen in anderen Regionen Europas. Dies betrifft z. B. neben technisch-technologischem Fachwissen auch die für den Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen erforderlichen Kenntnisse sowie Sprachkenntnisse – insbesondere Englischkenntnisse. Spezifisches Ziel ist daher der Ausbau der transnationalen Handlungsfähigkeit der Unternehmen. Auf Ebene der typischen Förderaktivitäten stehen die Qualifizierung der Führungskräfte im Bereich der wirtschaftlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anderer Mitgliedstaaten der EU sowie der Ausbau der Sprachkenntnisse im Mittelpunkt.

Zum anderen bestehen gerade aus dem Bereich der INTERREG Förderung zahlreiche transnationale Ansätze für die Qualifizierung von besonders innovativen Existenzgründern vor allem aus Schulen und Universitäten. Nicht nur ergeben sich aus dem Erfahrungsaustausch mit anderen Existenzgründungswilligen anderer europäischer Regionen neue Unternehmensideen. Darüber hinaus wird so für junge Existenzgründer auch die Möglichkeit zur transnationalen Kooperation mit kompatiblen Existenzgründern anderer Mitgliedstaaten eröffnet sowie eine längerfristig geplante Erschließung anderer Märkte gut vorbereitet und perspektivisch erleichtert. Spezifisches Ziel ist daher auch die Sicherung und Nachhaltigkeit von innovativen Existenzgründungen in Brandenburg durch transnationale Ansätze. Typische Förderaktivität ist die verstärkte Integration transnationaler Aspekte in die Existenzgründungsförderung insbesondere aus Schulen und Universitäten.

Übersicht 1<sup>45</sup>: Ziele und Indikatoren in der ESF-Prioritätsachse A

ESF-Prioritätsachse <b>Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen</b>								
<b>Strategische Ziele</b>	<b>Spezifische Ziele</b>	<b>Ergebnisindikatoren</b>	<b>Basis</b>	<b>Ziel</b>	<b>Typische Förderaktivitäten</b>	<b>Output-Indikatoren</b>	<b>Ziel</b>	<b>Absolut</b>
STZ 5: Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen	SZ 1: Stärkung der strategischen Kompetenzen in KMU im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, einschließlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	EI 1: Anteil der KMU, der flexible Arbeitszeit- und Organisationsmodelle eingeführt bzw. verbessert hat, an allen geförderten KMU	22 %	32 %	TF 1: Förderung der Einführung und Nutzung von flexiblen Arbeitszeit- und Organisationsmodellen in KMU	OI 1: Anzahl durchgeführter Beratungen in KMU. davon mindestens beratene KKU, bei denen flexible Arbeitszeit- und Organisationsmodelle eingeführt werden sollen	2.660 davon mind.860 KKU	48.640 KKU in Brandenburg
STZ 4: Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen	SZ 2: Erzielung von Arbeitsplatzeffekten durch Schaffung neuer selbstständiger Arbeit	EI 2: Gründungsquote nach Beratung EI 3: Höhere Überlebensrate der geförderten Existenzgründungen	68 %  1,7	≥ 68 %  ≥ 1,7	TF 2: Förderung von Existenzgründungen TF 3: Förderung beruflicher Selbständigkeit über Betriebsnachfolgen	OI 2: Anzahl Gründungswillige bzw. potenzielle Betriebsübernehmer nach Geschlecht OI 3: Anzahl Betriebsübergaben	5.500 davon mind. 1.700 Frauen  250 KMU	26.180 neu errichtete Betriebe in Brandenburg
STZ 1: Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung	SZ 3: Berufsbegleitende Qualifizierung der Beschäftigten	EI 4: Höhere Weiterbildungsquote der Beschäftigten in den geförderten Betrieben	50 %	55 %	TF 4: Förderung der Beteiligung aller Beschäftigten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in KMU	OI 3: Anzahl der geförderten Personen nach Geschlecht in KMU	26.700 davon mind. 8.800 Frauen	Abdeckungsquote 7,5 %

<sup>45</sup> In Anlage 2 findet sich der Technische Anhang zu den Übersichten 1 – 4 mit weiteren Ausführungen zu Definition, Berechnung und Messung der Indikatoren zu den Förderschwerpunkten.

STZ 6: Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen	SZ 4: Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch altersgerechte und gesundheitsorientierte Gestaltung der Arbeitsorganisation	EI 5: Erhöhung des Anteils Älterer (ab 50 Jahre) an betrieblichen Neueinstellungen der geförderten Betriebe EI 6: Anteil KMU mit speziellen Maßnahmen für Ältere in BB	(derzeit 13% in BB)  20%	+ 2%  +0,5%	TF 5: Förderung der Umsetzung neuer Formen der Arbeitsorganisation / Arbeitsgestaltung zur besseren Einbindung Älterer	OI 4: Anzahl beteiligter Beschäftigter nach Geschlecht	910 davon mind. 364 Frauen	23,5 % Beschäftigtenanteil Älterer (ab 50 Jahre) in BB
---	--	---	--------------------------------	-------------------	--	--	----------------------------------	--

## 5.2.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Der Fokus der Prioritätsachse „Verbesserung des Humankapitals“ liegt auf den Operationen, die wesentlich dazu beitragen Investitionen in Bildung und Wissen zu erhöhen. Ein hohes Qualifikationsniveau fördert nicht nur Innovations- und Forschungsaktivitäten in den Brandenburger Unternehmen, sondern verbessert erheblich die Arbeitsmarktchancen der Individuen.

### **Strategisches Ziel (STZ 5) „Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen“**

Mit seiner neuen landespolitischen Strategie der Konzentration der Förderung auf Branchenkompetenzfelder orientiert sich Brandenburg auf die im Land vorhandenen Potenziale und ihre gezielte Stärkung. Insbesondere in den wissensintensiven Branchen und Berufsfeldern der Automobilindustrie, der Biotechnologie/Life Science, der Medien aber auch anderer zukunftssträchtiger Bereiche ist ein gut qualifiziertes Humanpotenzial eine zentrale Entwicklungsvoraussetzung. Um die Entwicklungsbedingungen für wissensbasierte Unternehmen und Branchen sowie für ihre Beschäftigten zu verbessern, fördert Brandenburg in dieser Prioritätsachse und in der Perspektive der verbesserten strategischen Unternehmensentwicklung als **spezifisches Ziel**

- die Verbesserung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Wissenschaft zur Sicherung der betrieblichen Innovationsfähigkeit (SZ 1).

Messbar wird dieses Ziel an der Bruttostudierquote in Brandenburg (EI 1).

**Typische Förderaktivitäten** sind insbesondere

- die Unterstützung von Beratungsleistungen für Studienberechtigte zur Erhöhung der Studierneigung (TF 1) und
- Die Förderung von (postgradualen) Weiterbildungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen und Männer (TF 2).

Da bisher Frauen in zukunftssträchtigen Bereichen meist unterrepräsentiert sind, gilt es hier die vorhandenen Begabungsreserven durch spezifische Fördermaßnahmen zu erschließen. Im Ergebnis kommt es darauf an, den Anteil von Frauen und Männern in zukunftssträchtigen Berufsfeldern zu erhöhen, um Nachwuchsproblemen in modernen Beschäftigungsfeldern rechtzeitig zu begegnen. Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext auch, dass nach wie vor Jugendliche nach abgeschlossener Berufsausbildung in bedeutender Zahl auf den Arbeitsmarkt drängen werden, und es zudem nach wie vor eine hohe Anzahl von jungen Arbeitslosen an der zweiten Schwelle gibt. Daher kommt es auch in den nächsten Jahren darauf an, diesen eine qualifikationserhaltende Perspektive zu geben. Um dies zu gewährleisten, wird Brandenburg gezielt jungen Menschen nach

einer Erstausbildung den Weg zu einem Studium ebnen, damit sie ihre Potentiale voll ausschöpfen und perspektivisch den Bedarf an jungen Fachkräften mit den nachgefragten Qualifikationen in den Betrieben ausgleichen können. Von Bedeutung ist es dabei, die Beratungsleistungen für Studierwillige zu erhöhen, um den Übergang aus der schulischen oder beruflichen Erstausbildung in eine höher qualifizierte Tätigkeit vorzubereiten und abzusichern.

Darüber hinaus gilt es, die Forschungskapazitäten durch Wissens- und Personaltransfer zu stärken. Die Förderung des Humanpotenzials in Forschung und Innovation kann u. a. durch Postgraduiertenstudiengänge und Weiterbildung von Forscherinnen und Forschern oder auch durch das Ausreichen von Stipendien wie beispielsweise Gründungsstipendien unterstützt werden. Eine wesentliche Förderlinie wird in der Unterstützung so genannter Career Center bestehen, die auch mögliche selbstständige unternehmerische Erwerbstätigkeiten im Blick haben. Insgesamt gilt, dass Frauen nicht nur als Studierende, sondern auch als Beschäftigte an Hochschulen und in Forschung und Entwicklung unterrepräsentiert sind. Um die Potenziale von Frauen für den Aufbau und die Entwicklung wissensintensiver Wirtschaftszweige zu nutzen und um ihre eigene berufliche Anpassungsfähigkeit zu fördern, sind spezifische Maßnahmen zur materiellen und personellen Gleichstellung der Geschlechter in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung umzusetzen. Dabei wird sich auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verstärkt auf Frauen konzentrieren. Das bedeutet Infrastrukturen zu fördern, die gleichermaßen Kindererziehung und wissenschaftliche Laufbahnen ermöglichen.

### **Strategisches Ziel (STZ 1) „Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung“**

Zuvor wurde festgestellt, dass wesentliche Grundlagen für ein aktives Verhältnis zum lebenslangen Lernen bereits in der Schule gelegt werden. Mit anderen Worten: Bereits in der Schule sind jene Prozesse auch für den ESF relevant, in denen die Vorbereitung der Jugendlichen auf ihr künftiges Erwerbsleben im Vordergrund steht. **Spezifisches Ziel** der Brandenburger Arbeitspolitik ist daher die

- Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit junger Menschen unter Berücksichtigung des Abbaus eingeschränkter geschlechtsspezifischer Präferenzen bei der Berufswahl und -orientierung (SZ 2).

Hauptsächliche Zielgruppe der Aktivitäten unter diesem Ziel sind Schüler und Schülerinnen, aber auch Schulabsolventen und –absolventinnen. Erkennbar ist die Erreichung des Ziels zum einen in der Abbrecherquote der Auszubildenden (EI 2) und zum anderen in der geschlechtsspezifischen Verteilungsquote auf jeweils zehn Ausbildungsberufe (EI 3).

Brandenburg wird im Rahmen der **typischen Förderaktivitäten** seine Bemühungen dort verstärken, wo es konkret um

- Maßnahmen zur schulischen Förderung der Ausbildungsfähigkeit, einschließlich der Berufsorientierung, insbesondere für Schülerinnen und Schüler der Oberschule / Sekundarstufe 1 und um
- Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung durch Förderung von Freiwilligenjahren(TF3) geht.

Die hohe Abbrecherquote – vor allem in den ersten Monaten nach Aufnahme einer Berufsausbildung – deutet darauf hin, dass Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen bisher noch unzureichend vorbereitet werden und für eine effektivere Gestaltung der Erstausbildung bereits an diesem Punkt, in der Regel an der Oberschule, angesetzt werden muss. Daher wird auch die mit Schule verbundene Praxiserfahrung gestärkt. Im Rahmen der genannten spezifischen Ziele geht es darum, sowohl das bisherige geschlechtsspezifisch geprägte Berufswahlverhalten zu durchbrechen, um die horizontale Geschlechtersegregation zurückzudrängen, als auch den Blick der Jugendlichen für neue Beschäftigungsfelder oder eine selbstständige unternehmerische Erwerbstätigkeit zu erweitern. Hier wird beispielsweise auch an bisherige Erfahrungen mit der Förderung von Freiwilligenjahren angeknüpft. Darüber hinaus werden zugunsten der ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung berufsorientierende Maßnahmen im „grünen Bereich“ in geeigneter Weise unterstützt.

Im Anschluss an die Schulausbildung stellt die Berufsausbildung einen weiteren entscheidenden Lebensabschnitt in der Erwerbsbiografie eines Menschen dar. Ist die Entscheidung über die Richtung der Berufsausbildung gefallen, so gilt es allerdings noch, einen entsprechenden Ausbildungsplatz zu finden. Ein weiteres **spezifisches Ziel** in dieser Prioritätsachse ist daher die

- Sicherung der Erstausbildung und die Schließung der Ausbildungsplatzlücke (SZ 3).

Um die Lücke zwischen der Nachfrage und dem Angebot an Ausbildungsplätzen zu verkleinern, unterstützt Brandenburg Unternehmen bei ihren Anstrengungen, Ausbildungsplätze zu schaffen und fördert bewährte aber auch neue Modelle der Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis. Dazu gehören „weiche“ Interventionen sowie die quantitative und qualitative Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbasis bei Stärkung des Betriebsengagements. Zu den notwendigen Interventionen in diesem Bereich gehört auch die Erschließung zusätzlicher bisher nicht ausbildungsberechtigter Betriebe durch neue Lernortkooperationen. Bei allen entsprechenden Interventionen ist auf geschlechtergerechte Teilhabe zu achten. Die Erhöhung der Ausbildungsquote Brandenburger Unternehmen stellt ein zentrales Ergebnis dieser Prioritätsachse dar (EI 4). Zu den wichtigen **typischen Förderaktivitäten** zählen dementsprechend zum einen

- Maßnahmen zur Erweiterung der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten (TF 5).

Um entsprechend dem spezifischen Ziel der Sicherung der Erstausbildung, die quantitative Lücke zwischen der Nachfrage nach und dem Angebot an betrieblichen Erstausbil-

dungsplätzen zu überbrücken, bedarf es in Brandenburg zum anderen aber auch weiterhin der Bereitstellung von außer- und überbetrieblichen, gleichwohl aber sehr realitätsnahen Ausbildungsmöglichkeiten. Diese gilt es noch praxisnäher als bisher zu gestalten. Als weitere **typische Förderaktivität** folgt daraus die

- bedarfsgerechte Förderung zusätzlicher außer- und überbetrieblicher Ausbildungsplätze (TF 6).

Dabei sieht Brandenburg im Absolvieren einer beruflichen Erstausbildung im Land den besten Weg, um ein junges und gut qualifiziertes Fachkräfteangebot für Brandenburger Unternehmen und ansiedlungsbereite Investoren vorzuhalten. Darüber hinaus wird im Rahmen der Berufsausbildung das Augenmerk verstärkt auch auf qualitative Aspekte gerichtet.

Überbetriebliche Ausbildungsformen - d.h. Formen der Erstausbildung, bei welchen einzelne Elemente der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb stattfinden, sondern z.B. aufgrund der besonderen Ausstattung, welche dafür benötigt wird, aber häufig in KMU nicht vorhanden ist, in überbetrieblichen Lehrstätten - werden insbesondere im Handwerk, aber auch in landwirtschaftlichen Berufen unterstützt. Bei Letzteren geht es z. B. um ergänzendes spezifisches Fachwissen, welches sich aus dem technischen und technologischen Fortschritt in der Landwirtschaft sowie der Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte ergibt. Damit wird zugleich ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen geleistet. Eine Überschneidung im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungsformen in landwirtschaftlichen Berufen mit Förderaktivitäten aus dem EPLR Brandenburg besteht nicht, da mit Mitteln des ELER keine Maßnahmen gefördert werden können, welche Teil der Erstausbildung zu land- oder forstwirtschaftlichen Berufen sind. Gerade auf die Erstausbildung sind jedoch die angesprochenen überbetrieblichen Ausbildungsformen gerichtet.

### **Strategisches Ziel (STZ 2) „Verbesserung der Qualifikationssysteme in Brandenburg“**

Vor dem Hintergrund der zunehmenden quantitativen Bedeutung allgemeiner und beruflicher Bildung wächst die Anforderung an die Modernisierung der Berufsbildung. Ein **spezifisches Ziel** besteht daher folgerichtig in der

- Verbesserung der Qualität von Aus-, Fort- und Weiterbildung (SZ 4).

Diese Qualität hat verschiedene Dimensionen und bezieht sich zum einen auf die Beratungs- und Qualifizierungsleistung der Bildungsträger und die Qualifikation der dort beschäftigten Mitarbeiter und zum anderen auf die Angebote der Aus-, Fort- und Weiterbildung selbst. Ausdruck für die Erreichung einer besseren Qualität ist der verstärkte Einsatz von Verfahren der Qualitätssicherung bzw. des Qualitätsmanagements bei Trägern der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die durch Zertifikate nach außen belegbar sind. Die Erhöhung der Zertifizierungsquote nach anerkannten Zertifizierungssystemen ist ein

wesentliches Ergebnis dieser Zielstellung (EI 5). Eine weitere Dimension von Qualität bezieht sich auf methodische Aspekte, wie beispielsweise die Nutzung moderner Lernformen (u. a. Selbststudium, Projektarbeit, Planspiele).

Zu den **typischen Förderaktivitäten** zur Verwirklichung des genannten spezifischen Ziels zählt unter anderem

- die Unterstützung beim Einsatz von modernen Verfahren der Qualitätssicherung bei Bildungsträgern (TF 7).

Geschlechtersensible Aspekte müssen auch hier berücksichtigt werden. Inhaltlich wichtig ist dabei u. a., dass zur Unterstützung der notwendigen Flexibilität in Erwerbsbiografien – diese bezieht sich auch auf den Wechsel zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung – die Curricula, soweit sinnvoll, neben der Vermittlung von Fachwissen auch die Vermittlung unternehmerischer Grundkenntnisse vorsehen. Zur Qualitätsentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung gehört damit die Ausrichtung auf die sich verändernden Qualifikationsanforderungen. So sollen – wie u. a. in der Integrierten Leitlinie 24 gefordert – Rahmenbedingungen geschaffen werden, die geeignet sind, die Anerkennung und Transparenz von Qualifikationen und Befähigungsnachweisen sowie die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens zu verbessern und welche Attraktivität, Offenheit und hohe Qualitätsstandards der Aus- und Weiterbildungssysteme gewährleisten. Unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wird in dieser Prioritätsachse unter innovativen Gesichtspunkten besonders darauf geachtet, dass bei der Erhöhung der Qualitätsstandards in Aus- und Weiterbildung auch geschlechtssensible Fragen berücksichtigt werden. Letztlich geht es darum, der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation bereits an diesem Punkt entgegenzuwirken und insbesondere die Chancen von Frauen auf verantwortungsvolle Leitungs- und Führungspositionen zu verbessern. Die ökologische Dimension der nachhaltigen Entwicklung kommt dabei in dem Ziel zum Ausdruck, bei der Qualitätsentwicklung der Aus- und Weiterbildung stärker auch Umweltberufe bzw. Tätigkeiten im Landschafts- und Umweltschutz zu berücksichtigen. Eine „Ökologisierung“ relevanter Berufsbilder wird durch die Einbeziehung von entsprechenden Qualifizierungselementen in der Aus- und Weiterbildung angestrebt, z. B. hinsichtlich Ressourcen schonender und Energie sparender Verfahren.

Bewährte Modelle der Suche nach neuen Förderansätzen – wie gegenwärtig beispielsweise in Form der INNOPUNKT-Wettbewerbe – können für die qualitative Weiterentwicklung in den Förderfeldern genutzt werden.

### **Strategisches Ziel (STZ 7) „Effizienzsteigerung durch Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt“**

Ein wesentlicher Aspekt bei der Stärkung der Humanressourcen ist die Förderung von Kooperationen und Vernetzungen. **Spezifisches Ziel** in dieser Prioritätsachse ist daher die

- Verbesserung der betrieblichen Qualifizierung und des Wissenstransfers durch Netzwerke (SZ 5).

Zentrales Ergebnis dieser Zielstellung ist der Grad der sektoralen Verankerung der Qualifizierungsnetzwerke bei einer starken Orientierung auf Branchen und Branchenkompetenzfelder (EI 6).

Bei den angestrebten Kooperationen sind **typische Förderaktivitäten** einerseits die

- Förderung von Netzwerkaktivitäten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, womit Hochschul- und Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen angesprochen werden (TF 8).

Besonderes Augenmerk wird auch hier auf die Beteiligung der KMU gelegt, da diesen ein funktionierender Wissenstransfer in Netzwerken den Zugang zu markterheblichen Informationen über neueste Entwicklungen eröffnet und sie in die Lage versetzt, ihr Angebot innovativ weiterzuentwickeln.

Andererseits geht es um

- Maßnahmen zur Schaffung regionaler Weiterbildungsnetzwerke und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit bereits bewährter Netzwerke dieser Art (TF 9).

Gerade für kleine und kleinste Betriebe stellen regionale Weiterbildungsnetzwerke eine Möglichkeit dar, ihren Beschäftigten den Zugang zu Weiterbildung zu eröffnen. Darüber hinaus wird es durch den Kontakt der Akteure auf dem regionalen Arbeitsmarkt auch besser möglich, regional bedarfsgerecht zu qualifizieren. Angesichts der bereits beschriebenen stetigen Veränderungen in den Qualifikations- und Marktanforderungen bedeutet dies nicht nur einen Vorteil für die längerfristige Arbeitsmarktsituation des einzelnen Beschäftigten und dessen Bewertung als Fachkraft, sondern verbessert auch die Wettbewerbs- und Überlebensfähigkeit des Unternehmens unter sich schnell wandelnden Bedingungen. Es gilt dabei Netzwerke zu entwickeln, die durch neue, intelligente Kooperationsansätze auch Abmilderung für den Ausfall der in Weiterbildung befindlichen Beschäftigten schaffen. Denn nur dann ist eine nachhaltige Nutzung der Weiterbildungsangebote durch die kleinen und kleinsten Unternehmen zu erwarten.

### **Horizontale Ziele, Partnerschaft und Transnationalität**

Die **horizontalen Ziele** werden damit zusammenfassend insbesondere durch die Unterstützung folgender Aktivitäten praktisch realisiert:

Im Rahmen des Querschnittsziels der **Chancengleichheit** geht es unter anderem darum, den Frauenanteil in zukunftssträchtigen Berufen und in der Wissenschaft zu erhöhen. Ansatzpunkte sind neben der Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie wissenschaftlicher Karriere auch eine geschlechtersensible Berufsorientierung sowie die Berücksichtigung geschlechtersensibler Fragen in den Anstrengungen zur Verbesserung der Qualitätsstandards in Aus- und Weiterbildung.

Das Querschnittsziel der **nachhaltigen Entwicklung** wird unter anderem durch die Unterstützung berufsorientierender Maßnahmen in grünen Berufen, durch die Ökologisierung von Berufsbildern und die verstärkte Berücksichtigung von Umweltberufen und Berufen des Landschafts- und Umweltschutzes im Kontext der Qualitätsverbesserung von Aus- und Weiterbildung.

Das horizontale Ziel der **Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen** erfordert wiederum unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung die Sicherung einer qualitativ hochwertigen Erstausbildung und Weiterbildung.

Auch in der Prioritätsachse B ergeben sich Anknüpfungspunkte für die praktische Realisierung des **Partnerschaftsprinzips**. Gerade im Bereich der Berufsorientierung, der Ausbildung und der Entwicklung und Verbesserung von Qualifikationssystemen sind Projekte der Partner denkbar. Dabei bietet sich mit der in Prioritätsachse B verorteten Netzwerkförderung ein für die Sozialpartner besonders geeignetes Unterstützungsinstrument.

Ausschlaggebend für **transnationale** Interventionen im Rahmen dieser Prioritätsachse ist, dass angesichts der zunehmenden Bedeutung transnationaler Handlungsfähigkeit der Betriebe insbesondere im Kontext des gemeinsamen Wirtschaftsraumes in Europa auch die „Europafähigkeit“ der Beschäftigten zunehmend an Bedeutung gewinnt. Diese schließt neben Kenntnissen über Rahmenbedingungen in anderen Mitgliedstaaten und Sprachkenntnissen je nach Tätigkeitsfeld unterschiedlich ausgeprägt auch Kenntnisse über EU-gesetzte Rahmenbedingungen ein. Die Stärkung der „Europafähigkeit“ von Schülern über Auszubildende und Studierende bis hin zu Beschäftigten und Arbeit Suchenden stellt einerseits einen Beitrag zur Fachkräftesicherung für Brandenburg und andererseits eine Form der zukunftsorientierten Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der genannten Gruppen dar. Darüber hinaus bieten in zahlreichen Berufsfeldern die Arbeitsmärkte anderer europäischer Regionen mobilen, Beschäftigung suchenden Menschen eine Möglichkeit, Zeiten der Arbeitslosigkeit in Brandenburg zu überbrücken. Die während einer zeitlich begrenzten Tätigkeit im Ausland erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse erhöhen wiederum ihre Chancen auch auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt und eröffnen neue Perspektiven. Ein spezifisches Ziel ist daher die Steigerung der „Europafähigkeit“ der Menschen in Brandenburg. Dieses soll insbesondere durch die Förderung von Projekten des berufsbezogenen transnationalen Austauschs für Beschäftigte und Arbeitssuchende operationalisiert werden. Dabei kann es sich sowohl um einen Gastaustausch mit Mitarbeitern von Firmen anderer europäischer Unternehmen handeln, als auch um Auslandspraktika für Arbeit Suchende aus Brandenburg. Für Schüler, Studenten und Auszubildende sind ergänzende Angebote zu den EU-Programmen Sokrates und Leonardo denkbar. Neben dem Austausch soll es schließlich auch um eine Verstärkung von auf „Europafähigkeit“ gerichteten Elementen in den Qualifizierungsangeboten für die genannten Gruppen gehen.

Übersicht 2<sup>46</sup>: Ziele und Indikatoren in der ESF-Prioritätsachse B

ESF-Prioritätsachse <b>Verbesserung des Humankapitals</b>								
Strategische Ziele	Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basis	Ziel	Typische Förderaktivitäten	Output-Indikatoren	Ziel	Absolut
STZ 5: Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen	SZ 1: Verbesserung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Wissenschaft zur Sicherung der betrieblichen Innovationsfähigkeit	EI 1: Bruttostudierquote in Brandenburg	65%	70%	TF 1: Unterstützung von Beratungsleistungen für Studienberechtigte zur Erhöhung der Studierneigung TF 2: Förderung von (postgradualen) Weiterbildungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen und Männer	OI 1: Anzahl der Teilnehmer an Maßnahmen zur Studienorientierung nach Geschlecht	Schätzwert 20 % (ca. 28.000)	14.344 Studienberechtigte in Brandenburg (Schuljahr 2004 / 2005)
STZ 1: Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung	SZ 2: Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit junger Menschen unter Berücksichtigung des Abbaus eingeschränkter geschlechtsspezifischer Präferenzen bei Berufswahl und -orientierung	EI 2: Abbrecherquote der Auszubildenden	23,1%	21,0%	TF 3: Maßnahmen zur schulischen Förderung der Ausbildungsfähigkeit einschließlich Berufsorientierung für Schüler und Schülerinnen der Oberschule / Sekundarstufe TF 4: Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung durch Förderung von Freiwilligenjahren einschließlich des Freiwilligen Ökologischen Jahres	OI 2: Anzahl der Teilnehmer an Maßnahmen zur schulischen Berufsorientierung	79.500	Abdeckungsquote 68 %  Ca. 52.000 Auszubildende in Brandenburg, davon ca. 19.000 Frauen
		EI 3: Geschlechtsspezifische Verteilungsquote auf jeweils zehn Ausbildungsberufe	53 % weibliche Azubi  46 % männliche Azubi	≤ 50 % weibliche Azubis  ≤ 43 % männliche Azubis				
	SZ 3: Sicherung der Erstausbildung und Schließung der Aus-	EI 4: Ausbildungsquote der Unternehmen	26%	≥ 26 %	TF 5: Maßnahmen zur Erweiterung der betrieblichen Ausbil-	OI 3: Anzahl der Teilnehmer an betrieblichen Ausbildungsaktivi-	70.000, davon mind. 28.000 Frauen	27.000 Betriebe in Brandenburg mit Ausbildungs-

<sup>46</sup> In Anlage 2 findet sich der Technische Anhang zu den Übersichten 1 – 4 mit weiteren Ausführungen zu Definition, Berechnung und Messung der Indikatoren zu den Förderschwerpunkten

	bildungsplatzlücke				dungsaktivitäten  TF 6: Bedarfsgerechte Förderung zusätzlicher außer- und überbetrieblicher Ausbildungsplätze	täten nach Geschlecht  OI 4: Anzahl der außer- und überbetrieblichen Ausbildungsplätze	35.000	berechtigung
STZ 2: Verbesserung der Qualifikationssysteme in Brandenburg	SZ 4: Verbesserung der Qualität von Aus-, Fort- und Weiterbildung	EI 5: Zertifizierungsquote der Bildungsträger nach anerkannten Zertifizierungssystemen	31 %	36 %	TF 7: Unterstützung beim Einsatz von modernen Verfahren der Qualitätssicherung bei Bildungsträgern	OI 5: Anzahl der Zertifizierungen von Bildungsträgern	50	445 Bildungsträger in Brandenburg
STZ 7: Effizienzsteigerung durch Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt	SZ 5: Verbesserung der betrieblichen Qualifizierung und des Wissenstransfers durch Netzwerke	EI 6: Sektorale Verankerung der Qualifizierungsnetzwerke (Starke Orientierung auf Branchen und Branchenkompetenzfelder)	54,8 %	60 %	TF 8: Förderung von Netzwerkaktivitäten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft  TF 9: Maßnahmen zur Schaffung von regionalen Weiterbildungsnetzwerken und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit bewährter Netzwerke	OI 6: Anzahl der Betriebe in Netzwerken zwischen Wissenschaft und Wirtschaft  OI 7: Anzahl der beteiligten Betriebe in Qualifizierungsnetzwerken	150  650	Ca. 120 Qualifizierungsnetzwerke in Brandenburg

### 5.2.3 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen

In der Prioritätsachse „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen“ werden Interventionen bzw. Operationen umgesetzt, die darauf abzielen, vor allem Erwerbschancen für die Bevölkerungsgruppen zu erhöhen, die aufgrund bestimmter Merkmale, wie Geschlecht, Alter und fehlende Bildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

#### **Strategisches Ziel (STZ 5) „Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen“**

Auch in der Prioritätsachse C kommt diesem unternehmensorientierten strategischen Ziel eine eigenständige Bedeutung zu. Denn insbesondere junge Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die nicht unmittelbar den Berufseinstieg bewältigen, lösen dieses Problem durch Abwanderung. Insbesondere dann, wenn ihre Ausbildung einen Bezug zu einer Zukunftsbranche hat, drohen die angesprochenen Folgen für die Sicherung von Nachwuchsfachkräften. **Spezifisches Ziel** ist daher die

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Zukunftsbranchen (SZ 1).

Im Ergebnis wird angestrebt, die Beschäftigungsquote von Frauen unter 25 Jahren in Zukunftsbranchen in Brandenburg zu erhöhen (EI 1). Die Orientierung erfolgt dabei an den Wachstumsfeldern, für welche in den vergangenen Jahren ein Zuwachs an Beschäftigung zu verzeichnen war, d.h. wiederum vorrangig an den 16 Branchenkompetenzfeldern. Zu den **typischen Förderaktivitäten** gehört dementsprechend die

- Förderung von Zugangsmöglichkeiten in Beschäftigung für junge Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer Zukunftsbranche (TF 1).

Diese gleichzeitige Förderung einer Orientierung junger Frauen auf Zukunftsbranchen entspricht dabei auch der spezifischen Förderung zur Behebung eines geschlechterspezifischen Ungleichgewichts auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, auf welchem nach wie vor eher Männer in zukunftssträchtigen Berufen zu finden sind.

#### **Strategisches Ziel (STZ 1) „Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung“**

Die **spezifischen Ziele** unter diesem strategischen Ziel bestehen in der

- Verbesserung der Beschäftigungschancen für Nichtleistungsbeziehende durch berufsbezogene Qualifizierung (SZ 2) und der

- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von benachteiligten jungen Menschen (SZ 3).

Ein zentrales Ergebnis zum ersten Ziel besteht in der Erhöhung des Anteils Geförderter, die einen Übergang in geförderte oder ungeförderte Beschäftigung bewältigen (EI 2). Eine Verbesserung der arbeitsmarktlichen Partizipationschancen von benachteiligten Jugendlichen zeigt sich vor allem in einer niedrigeren Schulabbrecherquote (EI 3) sowie in einem geringeren Anteil junger Arbeitsloser unter 25 ohne Berufsabschluss (EI 4).

Die **typischen Förderaktivitäten** orientieren entsprechend zum einen auf die

- Unterstützung des systematischen Ausbaus der Förderangebote für Angehörige der Gruppe der Nichtleistungsbeziehenden (TF 2).

Es geht darum, die so genannte „Stille Reserve“ zu aktivieren. Dabei besteht Bewusstsein darüber, dass es sich bei Nichtleistungsbeziehenden überwiegend um Frauen handelt. Die beschriebene Förderaktivität wird daher auch als Beitrag zur Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt verstanden. Auch hier gilt es, innovative Unterstützungsformen für diese relativ neue Gruppe von nicht in den Arbeitsmarkt integrierten Personen zu finden. Da häufig gerade (erwerbsorientierte) Frauen nach Familienzeiten Nichtleistungsbeziehende sind, besteht aufgrund des für sie bislang fehlenden Zugangs zu geförderten Qualifizierungen und damit zu beruflichen Perspektiven die Gefahr, dass sich hier eine geschlechtsspezifische Ungleichgewichtigkeit der Beschäftigungsfähigkeit und der Erwerbschancen weiter verfestigt.

Zum anderen zählt zu den typischen Förderaktivitäten die

- Förderung von Maßnahmen zur Verringerung des Anteils von Schulabbrechern und Jugendlichen ohne Schulabschluss (TF 3).

Hier richtete sich ein ganzes Bündel von Interventionen bzw. Operationen an benachteiligte junge Menschen in dieser frühen Phase ihrer Erwerbsbiografie. Sie setzen an einer frühzeitigen Arbeitswelt- und Berufsorientierung in den Schulen an, fördern die Berufsausbildungsreife junger Menschen bis hin zum bürgerschaftlichen Engagement. Gute Erfahrungen bestehen in Brandenburg in dieser Hinsicht bereits mit dem „Praxislernen“. Für junge Menschen ohne bzw. mit abgebrochener Schul- oder Ausbildung ist es darüber hinaus gleichermaßen wichtig, auch Hilfestellungen für eine Wiederaufnahme der Erwerbskarriere nach Erziehungszeiten zu gewährleisten. In einer zusätzlichen typischen Förderaktivität geht es um die

- Förderung von Maßnahmen zur verstärkten Beteiligung von jungen Menschen ohne bzw. mit abgebrochener Berufsausbildung an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen (TF 4).

Für benachteiligte junge Menschen haben sich insbesondere sozialpädagogisch begleitete Maßnahmen als geeignete Interventionen erwiesen, ihren Zugang zu Ausbildung oder Beschäftigung zu bewältigen.

Schließlich werden aufgrund der guten Erfahrungen, die, wie angesprochen, in Brandenburg in der Förderperiode 2000 bis 2006 mit einer Arbeitsmarkt orientierten Reintegration von straffällig gewordenen Personen – auch hier insbesondere junger Menschen – gesammelt wurden, die Bemühungen zugunsten dieser benachteiligten Personengruppe fortgesetzt. Diese und weitere, vor allem zugunsten besonders benachteiligter Personengruppen ausgerichteten Operationen sollen dazu beitragen, einerseits deren individuelle Erwerbsperspektiven zu verbessern und andererseits dazu dienen, die Begabungspotenziale dieser Personen für die sozioökonomische Entwicklung des Landes Brandenburg zu erschließen.

### **Strategisches Ziel (STZ 7) „Effizienzsteigerung durch Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt“**

Ein **spezifisches** Ziel in dieser Prioritätsachse ist die

- Stärkung der regionalen und lokalen Beschäftigungspolitik (SZ 4).

Die Unterstützung von regionalen bzw. lokalen Initiativen für Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zielt darauf ab, die sozialräumlichen Bedingungen für die arbeitsmarktliche und soziale Integration von Benachteiligten zu verbessern. Sie ist damit Bestandteil der weiteren Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik. In deren Rahmen sollen neue Formen von Akteurskooperationen auf der Basis neuer Steuerungsmodelle erschlossen werden. Handlungsanleitend ist damit auch eine Empfehlung aus der aktualisierten Halbzeitbewertung, in der die kommunale und regionale Weiterbildungspolitik als zentraler Baustein lokaler Beschäftigungspolitik bewertet wird. Damit sind explizit horizontale wie auch vertikale Kooperationen und Netzwerke angesprochen. Mit dem Ziel, auch an diesem Punkt mit Hilfe des ESF eine nachhaltige Entwicklung zu befördern, ist beabsichtigt, insbesondere arbeitspolitische Maßnahmen zu unterstützen, die strukturell wirksam sind und auf ökologisch wichtigen Handlungsfeldern agieren. Ein wichtiger Indikator für kommunale Beschäftigungspolitik ist die Übergangsquote geförderter Personen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (EI 5).

Eine **typische Förderaktivität** ist die

- Förderung der Entwicklung und Verbreitung von kommunalen Projekten zur (Wieder-)Eingliederung insbesondere langzeitarbeitsloser Personen (TF 5).

Nicht nur die Veränderungen in den gesetzlichen Grundlagen aktiver Arbeitsmarktpolitik – insbesondere durch Einführung des SGB II – haben diese Zielsetzungen der Brandenburger Landespolitik gegenüber der Förderperiode 2000 – 2006 deutlich verstärkt. Generell liegt dem Ansatz die Erfahrung zu Grunde, dass die Akteure „vor Ort“ die kon-

kreten Problemlagen ihrer Region oder ihres Stadtteils am besten definieren können und daher auch in die Lage versetzt werden müssen, diesen Problemen mit geeigneten Interventionsformen begegnen zu können. Es geht dabei u. a. um Maßnahmen, die durch Bürgerengagement, Partizipation und Vernetzung regionaler und lokaler Akteure die Grundlagen für eine Stärkung der ökonomischen, sozialen und ökologischen Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung bilden. Als Beispiel dafür können Maßnahmen im Rahmen der Lokalen Agenda 21 gelten. In der Förderperiode 2000-2006 wurden im Bereich der genannten Förderaktivität mit konkreten Instrumenten (u. a. mittels Erprobung von Regionalbudgets) erste weitestgehend positive Erfahrungen gesammelt. Die modellhaft erprobten Interventionsformen werden überarbeitet, weitergeführt und landesweit verbreitet. Lokale Ansätze werden soweit möglich und sinnvoll in diese neuen Interventionsformen integriert.

Im Kontext der Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik sieht sich der ESF vor die Aufgabe gestellt, die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation im Hinblick auf die städtische Dimension, aber auch auf den ländlichen Raum zu stabilisieren und zu stärken. Wie bereits ausgeführt, kann die Landesregierung für die städtischen Räume zusätzlich an die positiven Erfahrungen aus der bisherigen Förderung im Rahmen des Programms „Zukunft im Stadtteil“ (ZIS) anknüpfen. Um die Beschäftigungs- und soziale Situation im ländlichen Raum zu stabilisieren, wird es künftig ebenfalls darauf ankommen, strukturpolitische Ziele mit arbeitspolitischen und sozialen Zielen abzustimmen. Hier ist in besonderer Weise das Zusammenwirken des Landes Brandenburg mit den ARGEs und zugelassenen kommunalen Trägern (zKT) bzw. Arbeitsagenturen gefordert. Um die genannten Ziele zu erreichen, sollen strukturpolitisch wichtige Vorhaben in Verbindung mit öffentlich geförderter Beschäftigung umgesetzt werden. Es ist ein wichtiges Ziel, die Träger der Grundsicherung, aber auch die Arbeitsagenturen, für eine entsprechende Strategie zu sensibilisieren und zu gewinnen, um so spezifische landespolitische Interessen verstärken zu können. Dabei können sich beispielsweise aus sinnvollen Ergänzungen von anderen arbeitsmarktpolitischen Operationen geeignete Interventionsformen ergeben. Im ländlichen Raum ist u. a. an solche Einsatzgebiete gedacht, wie der Natur- und Landschaftsschutz, die Boden- und Flächenrevitalisierung, die Stärkung regionaler Wirtschaftskreisläufe oder auch ökologische Landnutzung und umweltverträglicher Tourismus. Nicht zuletzt wird durch Vernetzung lokaler Akteure und strukturpolitisch ausgerichteter Kooperationen zwischen verschiedenen Institutionen auch eine Stärkung der Gemeinwesenarbeit angestrebt. Im ländlichen Raum erfolgen die ESF-Interventionen entsprechend der Abgrenzung der Zuständigkeiten von ESF und ELER im Bereich der Humanressourcen, aber auch in enger Abstimmung mit dem ELER, um Doppelstrukturen oder Parallelförderungen zu vermeiden.

### **Strategisches Ziel (STZ 3) „Stärkung des sozialen Zusammenhalts“**

Ein weiteres **spezifisches Ziel** ist die

- Verbesserung der Teilhabe an sozialen und Gemeinwesen orientierten Netzwerken und Projekten (SZ 5).

Hierbei geht es vorrangig darum, durch eine stärkere Einbindung benachteiligter Personen in solche Kooperationen deren soziale Integration zu stärken. Letztlich geht es dabei auch um die Förderung des sozialen Zusammenhalts in Brandenburg. Ein wichtiges Ergebnis ist ein höherer Anteil von geförderten benachteiligten Personen, die sich auch nach Maßnahmeende noch in sozialen Institutionen betätigen (EI 6: Aktivitätsquote). Die ehrenamtliche Mitarbeit kann zu einer stärkeren gesellschaftlichen Integration beitragen und Exklusionsprozessen entgegenwirken. **Typische Förderaktivität** in diesem Zusammenhang ist die

- Unterstützung von sozialen Projekten und Netzwerken, die die Teilnahme Arbeitsloser am gesellschaftlichen Leben fördern (TF 6).

### **Horizontale Ziele, Partnerschaft und Transnationalität**

Zusammenfassend werden die **horizontalen Ziele** im Rahmen der Prioritätsachse C insbesondere durch folgende Aktivitäten praktisch realisiert:

Der Beförderung des Querschnittsziels der **Chancengleichheit** dienen unter anderem Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Zukunftsbranchen, die an der so genannten 2. Schwelle ansetzen. Auch mit der Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen für die „Stille Reserve“ werden vorrangig Frauen angesprochen. Schließlich soll für die Gruppe besonders benachteiligter (junger) Menschen der Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung unter anderem durch die sozial-pädagogische Begleitung von Interventionen verbessert werden.

Das Querschnittsziel der **nachhaltigen Entwicklung** wird durch die Verknüpfung von Strukturpolitik, Arbeitsmarktpolitik und ökologisch wichtigen Belangen auf regionaler und lokaler Ebene in allen seinen drei Dimensionen befördert. Auch im Themenfeld der nachhaltigen und sozialen Stadtentwicklung spielt dieses Querschnittsziel eine besondere Rolle.

Das Ziel der **Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen** ist insbesondere dort handlungsanleitend, wo es um die Nutzung von Begabungspotenzialen geht, also insbesondere bei der verstärkten Einbindung der „Stillen Reserve“ und von Angehörigen benachteiligter Gruppen in Qualifizierungsmaßnahmen.

Das **Partnerschaftsprinzip** kommt in der Prioritätsachse C vor allem mit Blick auf die Partner auf regionaler und kommunaler Ebene zum Tragen. Gerade im Bereich der Regionalisierung von Arbeitsmarktpolitik, bei Projekten der nachhaltigen Stadtentwicklung

und bei sozialen Projekten mit dem Ziel der gesellschaftlichen Integration sind die „Akteure vor Ort“ in besonderem Maße gefragt.

Mit Blick auf **transnationale** Aspekte gilt, dass auch im Rahmen der Prioritätsachse „Eingliederung“ Qualifizierungsmaßnahmen - soweit dies der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit zuträglich ist - um Elemente der „Europafähigkeit“ ergänzt werden sollen. Auch Maßnahmen zur Erleichterung des Berufseinstiegs von jungen Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Zukunftsbranchen lassen sich sinnvoll durch transnationale Elemente erweitern. Die Aufnahme von transnationalen Qualifizierungselementen in Qualifizierungskonzepte und der transnationale Austausch von Personen können auch einen praktischen Beitrag zu gegenseitigem Verständnis und Toleranz sowie zum Abbau von Gleichgültigkeit oder gar Vorurteilen gegenüber Fremdem leisten. Das kann gerade für Angehörige der Gruppe besonders benachteiligter Personen einerseits wichtige Erfahrungen auch mit Blick auf soziale Kompetenzen bringen und andererseits eine besonders Sinn stiftende Form sozialer Integration darstellen.

Übersicht 3<sup>47</sup>: Ziele und Indikatoren im ESF- Prioritätsachse C

ESF-Prioritätsachse <b>Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen</b>								
<b>Strategische Ziele</b>	<b>Spezifische Ziele</b>	<b>Ergebnisindikatoren</b>	<b>Basis</b>	<b>Ziel</b>	<b>Typische Förderaktivitäten</b>	<b>Output-Indikatoren</b>	<b>Ziel</b>	<b>Absolut</b>
STZ 5: Verbesserung der Strategiefähigkeit von Unternehmen	SZ 1: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Zukunftsbranchen	EI 1: Beschäftigtenanteil von Frauen unter 25 Jahren in Zukunftsbranchen in BB am Beispiel der 16 Branchenkompetenzfelder	43,1 %	45 %	TF 1: Förderung von Zugangsmöglichkeiten in Beschäftigung für junge Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Zukunftsbranchen	OI 1: Anzahl der geförderten Frauen unter 25 Jahren	1.900	47% Anteil der Frauen unter 25 Jahren an allen Beschäftigten in Brandenburg (Abdeckungsquote ca. 10 %)
STZ 1: Verbesserung der (kontinuierlichen) Bildungsbeteiligung	SZ 2: Verbesserung der Beschäftigungschancen von Nichtleistungsbeziehenden durch berufsbezogene Qualifizierung	EI 2: Übergangsquote in Beschäftigung	10%	≥ 10%	TF 2: Unterstützung des systematischen Ausbaus von Förderangeboten für Nichtleistungsbeziehende zur Aktivierung der Stillen Reserve	OI 2: Anzahl der geförderten Personen nach Geschlecht	8.750, davon mind. 5.250 Frauen	Abdeckungsquote ca. 58 %
	SZ 3: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für benachteiligte junge Menschen	EI 3: Schulabbrecherquote insgesamt in Brandenburg  EI 4: Anteil junger Arbeitsloser unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss	10%  33,2%	8,0%  ≤ 30 %	TF 3: Förderung von Maßnahmen zur Verringerung des Anteils von Schulabbrechern und Jugendlichen ohne Schulabschluss  TF 4: Förderung von Maßnahmen zur verstärkten Beteiligung junger Arbeitsloser ohne bzw. mit abge-	OI 3: Anzahl der geförderten Personen nach Geschlecht  OI 4: Anzahl der geförderten Personen nach Geschlecht	2.300, davon mind. 570 weiblich  5.600, davon mind. 2.520 weiblich	3.397 Schulabbrecher in Brandenburg insgesamt im Schuljahr 2004 / 05  Abdeckungsquote 69 %

<sup>47</sup> In Anlage 2 findet sich der Technische Anhang zu den Übersichten 1 – 4 mit weiteren Ausführungen zu Definition, Berechnung und Messung der Indikatoren zu den Förderschwerpunkten

					brochener Berufsausbildung an berufsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen			
STZ 7: Effizienzsteigerung durch Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt	SZ 4: Stärkung der regionalen und lokalen Beschäftigungspolitik	EI 5: Übergangsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	15%	≥15%	TF 5: Förderung der Entwicklung und Verbreitung von kommunalen Projekten zur (Wieder-) Eingliederung insbesondere langzeitarbeitsloser Personen	OI 5: Anzahl der geförderten Personen nach Geschlecht	32.500, davon mind. 14.300 Frauen	Abdeckungsquote 22,7 %
STZ 3: Stärkung des sozialen Zusammenhalts	SZ 5: Verbesserung der Teilhabe an sozialen und Gemeinwesen orientierten Netzwerken und Projekten	EI 6: Aktivitätsquote in ehrenamtlichen Institutionen (Verbände, Vereine oder soziale Dienste)		25%	TF 6: Förderung von sozialen Projekten und Netzwerken, die die Teilnahme Arbeitsloser am gesellschaftlichen Leben fördern	OI 6: Anzahl der geförderten Personen in sozialen Netzwerken und Projekten	5.500	k.A.

## 5.2.4 Prioritätsachse D: Technische Hilfe

Für eine wirksame Realisierung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Land Brandenburg ist die Durchführung von Maßnahmen der Vorbereitung, Verwaltung, Begleitung, Bewertung, Information und Kontrolle erforderlich. Dementsprechend werden Mittel zur Technischen Hilfe eingesetzt, um eine wirksame Steuerung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds zu gewährleisten. Die Umsetzung der Entwicklungsstrategie des Landes zum ESF-Einsatz, der strategischen Ziele und Schwerpunkte wird durch geeignete Maßnahmen der Technischen Hilfe wirksam vorbereitet, begleitet und bewertet.

Fördergegenstände im Rahmen der Interventionen der Technischen Hilfe in der Förderperiode 2007 bis 2013:

- Sicherung der personellen und materiellen Verwaltungskapazitäten für ein effektives Programm-Management und Programm-Monitoring,
- Vorbereitung, Aktualisierung, Bewertung und Fortschreibung des ESF-OP bzw. von Programmteilen und Finanzplänen,
- Vorbereitung, Auswahl, Begleitung, Bewertung und Kontrolle der Durchführung von ESF-Operationen,
- Prüfungen und Vor-Ort-Kontrollen der ESF-Operationen sowie für die Weiterentwicklung der Kontrollsysteme,
- Vorbereitung und Durchführung von Sitzungen der Begleitgremien ,
- Unterstützung/Qualifizierung des Netzwerkes der Wirtschafts- und Sozialpartner zur Begleitung der Umsetzung des ESF-OP,
- Anpassung und Ausbau eines Qualitätsmanagementsystems zur Begleitung und Bewertung der ESF-kofinanzierten Förderungen im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Landesprogramms,
- Durchführung der Berichts- und Evaluierungsverpflichtungen gemäß den EU-Verordnungen zum ESF im Land Brandenburg,
- Anschaffung, Errichtung, Betrieb, und laufende Aktualisierung von EDV-Systemen für die Verwaltung, Begleitung und Bewertung der ESF-Interventionen,
- Erstellung von Analysen, Studien, Evaluationen, Berichten zu ESF-kofinanzierten Einzelmaßnahmen und Pilotaktionen im Land Brandenburg sowie zur Erarbeitung und Aktualisierung von Förderstrategien, Förderprogrammen, Entwicklungskonzeptionen und ähnlichen Maßnahmen,
- Unterstützung der Weiterentwicklung erfolgreicher Innovations- und Experimentiertechniken sowie Verstärkung des Mainstreaming und der Ausstrahlungseffekte der wirksamen Förderansätze, Methoden und Verfahren durch Information, re-

gionalen, überregionalen und transnationalen Erfahrungsaustausch, Seminare, Netzwerke mit Partnern;

- Unterstützung bei der Vorbereitung, Umsetzung und Auswertung neuartiger Maßnahmen und Pilotprojekte für eine umfassende Stärkung der Humanressourcen, die sich an den Chancen und Risikofaktoren für Individuen, Unternehmen und Regionen orientieren;
- Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen zur Erfüllung der Informations- und Publizitätsaufgaben zur ESF-Förderung im Land Brandenburg gemäß den EU-Verordnungen und Durchführungsbestimmungen , einschließlich der Durchführung von Informationsveranstaltungen und Seminaren und der Pflege der ESF-Website für das Land Brandenburg,
- Information zu EU-Initiativen im Förderzeitraum 2007-2013 im Land Brandenburg,
- Unterstützung der Implementierung und Anwendung geeigneter Instrumente, Methoden, Verfahren und Aktionen zur Umsetzung des Ziels der Chancengleichheit und zur Beseitigung von ungleichen Bedingungen für Frauen und Männer sowie Durchführung von Aktionen, die geeignet sind, zur Verfolgung der Querschnittsziele „Chancengleichheit“ und „Nachhaltige Entwicklung“ praxisnah beizutragen.

Für Teilaufgaben wird die Einbeziehung geeigneter externer Dienstleister vorgesehen. Dazu gehören:

- o Inhaltliche Unterstützung bei der Umsetzung des ESF, einschließlich der Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit“ und „Nachhaltige Entwicklung“ sowie bei Fonds übergreifenden Vorhaben,
- o Mitwirkung bei der Konzipierung von ESF-Förderprogrammen, Richtlinien und Einzelvorhaben (z. B. Sicherung der ESF-Zuschussfähigkeit, Entwicklung von EU- und LHO-konformen Umsetzungsverfahren),
- o Unterstützung bei der Erstellung von ESF-Arbeitshilfen,
- o Unterstützung bei der Erfüllung der Informations- und Publizitätsaufgaben zur ESF-Förderung im Land Brandenburg mit Betonung der Rolle der Europäischen Gemeinschaft und zur Gewährleistung der Transparenz der Unterstützung aus dem ESF,
- o Erarbeitung der Entwürfe der Textteile zu allen gemäß der EU-Verordnungen geforderten Berichten sowie der Entwürfe von Berichten zum Stand der Umsetzung der ESF-Mittel sowie zu ESF-Einzelvorhaben für Begleitgremien (OP/NSRP), Bundesministerien, Landtag, Kabinett der Landesregierung, Europäische Kommission, Europaparlament u. a. auf der Datengrundlage des Auftraggebers,

- Unterstützung bei Anpassung, Ausbau und Betrieb von Begleit-, Bewertungs- und Finanzkontrollsystemen.
- Beratung zu ESF-Angelegenheiten von ausgewählten Förderanliegen der Ressorts der Landesregierung und von ausgewählten Projekten in inhaltlicher, finanztechnischer und organisatorischer Hinsicht nach Vorgabe durch den Auftraggeber,
- Information und Orientierung zu sonstigen EU-Förderangeboten nach Vorgabe durch den Auftraggeber,

Soweit es sich bei Maßnahmen der Technischen Hilfe um landesweit wirkende Maßnahmen handelt, erfolgt die Finanzierung entsprechend der prozentualen Aufteilung zwischen den beiden Fördergebieten Nordost und Südwest.

### **5.2.5 Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen**

In der Prioritätsachse „Transnationale Maßnahmen“ geht es vor allem darum, von Erfahrungen anderer Länder zu lernen wie auch im Gegenzug die in Brandenburg gesammelten Erfahrungen in den internationalen Diskussionsprozess um eine effektive und effiziente Gestaltung einer zukunftsorientierten Arbeitspolitik einzubringen. Thematisch findet darüber hinaus keine weitere Eingrenzung statt: Transnationale Kooperation wird grundsätzlich in allen Interventionsbereichen der Arbeitspolitik angestrebt. Zu berücksichtigen ist dabei, wie unter 4.5 dargestellt, dass neben den Aktivitäten in der eigenen Prioritätsachse, transnationale Maßnahmen auch - ähnlich wie ein Querschnittsziel – integriert innerhalb der anderen Prioritätsachsen implementiert werden. Dabei handelt es sich vorrangig um Maßnahmen, welche darauf gerichtet sind, Transnationalität als festen Bestandteil von Qualifizierungskonzepten zu etablieren. Für die Steuerung, Vorbereitung, Organisation und Begleitung der transnationalen Maßnahmen außerhalb der Prioritätenachse E bedeutet das, dass das alle Förderprogramme der Prioritätenachsen A bis C zunächst darauf überprüft werden, ob ihre Erweiterung um eine transnationale (Qualifizierungs-)Komponente sinnvoll erscheint. Wo dies der Fall ist, findet die Umsetzung der transnationalen Förderaktivitäten im Rahmen und entsprechend den Vorgaben und Verfahren für das jeweils betroffene Förderprogramm statt.

Während es bei der in die Prioritätsachsen integrierten Implementation transnationaler Aktivitäten also vorrangig um die Befähigung des einzelnen Geförderten zu transnationalem Denken und Handeln geht, so steht in der Prioritätsachse E der inhaltliche transnationale Austausch und Erkenntnisgewinn von Akteuren aus verschiedenen europäischen Regionen im Mittelpunkt.

Der Aspekt des Mainstreaming der Ergebnisse und Erkenntnisse des transnational ausgerichteten Handelns ist im Zusammenhang mit den im Folgenden beschriebenen Zielen bzw. typischen Förderaktivitäten von besonderer Bedeutung. Ein erfolgreiches

Mainstreaming erfordert, dass besonders solche arbeitspolitischen Themen im Rahmen der Prioritätsachse E behandelt werden, für die verstärkter Handlungsbedarf in Brandenburg begründet wird. Ein solcher kann sich auch im Zusammenhang mit der in die Prioritätsachsen integrierten Förderung transnationaler Aktivitäten ergeben. Daraus folgt, dass ein Konzept zum vertikalen und horizontalen Mainstreaming grundsätzlich Bestandteil eines Antrags im Rahmen der Prioritätsachse E sein muss. Aus der Perspektive der Umsetzung des OP ist damit der Anspruch verbunden, die Erkenntnisse der transnational orientierten Aktivitäten dieser Prioritätsachse für die Ausgestaltung und kontinuierlich Weiterentwicklung der Förderprogramme zu den Prioritätsachsen A bis C zu nutzen.

### **Strategisches Ziel (STZ 7) „Effizienzsteigerung durch Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt“**

Dieses strategische Ziel dominiert die Aktivitäten in der Prioritätsachse E. Es wird umgesetzt über das **spezifische Ziel**

- Erhöhung des Wissens über alternative und innovative Lösungsstrategien durch transnationalen Erfahrungsaustausch der Akteure am Arbeitsmarkt (SZ 1).

Vorrangig angesprochen sind im Rahmen dieses spezifischen Ziels die Regionen, die Sozialpartner und KMU. Durch die gewählte Zielstellung sollen letztlich die Effektivität der Handlungen dieser Akteure gesteigert und ihre Innovationsfähigkeit verbessert werden. Wichtig ist es dabei auch, im Rahmen des transnationalen Erfahrungsaustausches kritisch zu beurteilen, in wieweit die Ausgangs- und Rahmenbedingungen sowie die Problemstellungen vorgestellter Best-Practice-Maßnahmen tatsächlich mit den Gegebenheiten in der eigenen Region vergleichbar sind. Messbar wird das Ergebnis der spezifischen Zielstellung im Anteil der geförderten Akteure in Brandenburg, die in Folge des Austauschs Veränderungen in ihren Lösungsansätzen zu arbeitspolitisch relevanten Problemstellungen vorgenommen haben oder erproben (EI 1).

Gefördert werden zum einen transnationale Erfahrungsaustausche, Seminare und Workshops. Wichtiger Bestandteil der Förderung ist dabei auch die Ausarbeitung eines Transferkonzepts für die relevanten Ergebnisse der Austauschaktivitäten. Nicht vorgesehen ist die gezielte Förderung von transnationalen Netzwerken, da hier auf Ebene des ESF-OP Bund Aktivitäten in größerem Umfang vorgesehen sind. Als **typische Förderaktivität** kann zusammenfassend die

- Förderung transnationaler Erfahrungsaustausche, Seminare und Workshops, an welchen Regionen, Sozialpartner oder KMU aus Brandenburg beteiligt sind (TF 1)

benannt werden.

Zum anderen ist typische Förderaktivität im Rahmen des spezifischen Ziels die

- Unterstützung von Modellprojekten der angesprochenen Akteure zu bisher nicht bearbeiteten Problemfeldern der Arbeitspolitik, welche gezielt Ansätze und Erfahrungen aus anderen Ländern in die Projekterarbeitung einbeziehen (TF 2).

Gefördert wird damit die verwertungsorientierte Auswertung und Verarbeitung der Erkenntnisse aus Länderstudien, -recherchen und Austauschaktivitäten. Indirekt wird so auch der transnationale Wissenstransfer vorgebracht, da in diesem Zusammenhang gerade auch der begleitende Kontakt zu Forschungseinrichtungen und Universitäten anderer europäischer Regionen gesucht werden kann. Dies ist von besonderer Bedeutung für die in innovativen Branchen tätigen KMU in Brandenburg.

### **Horizontale Ziele und Partnerschaft**

Die **horizontalen Ziele** werden im Rahmen der Prioritätsachse E auf folgende Art und Weise praktisch realisiert:

Das Querschnittsziel **Chancengleichheit** muss sowohl bei der Konzipierung der Austauschveranstaltungen, als auch der Modellprojekte integriert berücksichtigt werden. Gerade zu Fragen der Umsetzung der Chancengleichheit hat darüber hinaus EQUAL interessante Ergebnisse auch durch transnationale Zusammenarbeit hervorgebracht. Diese Vorarbeit und Kontakte gilt es zu nutzen und fortzusetzen.

Auch das Ziel der **nachhaltigen Entwicklung** ist in den angesprochenen Konzepten zu berücksichtigen. Darüber hinaus dient aber gerade der „Blick über den Tellerrand“ dem Ziel, durch die Betrachtung eines Problems aus verschiedenen Perspektiven möglichst nachhaltige Lösungsansätze zu entwickeln.

Die **Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen** ist ein nicht nur für Brandenburg interessierendes Thema. Da es sich in seinen verschiedenen Facetten um ein europaweites Thema handelt, bietet hier der transnationale Austausch besondere Chancen.

Wie bereits angesprochen, kommt der Prioritätsachse E mit Blick auf das **Partnerschaftsprinzip** eine besondere Bedeutung zu. So soll gerade der transnationale Austausch der Sozialpartner, aber auch der regionalen Akteure unterstützt werden.

Übersicht 4<sup>48</sup>: Ziele und Indikatoren im ESF- Prioritätsachse E

ESF-Prioritätsachse <b>Transnationale Maßnahmen</b>								
<b>Strategische Ziele</b>	<b>Spezifische Ziele</b>	<b>Ergebnisindikatoren</b>	<b>Basis</b>	<b>Ziel</b>	<b>Typische Förderaktivitäten</b>	<b>Output-Indikatoren</b>	<b>Ziel</b>	<b>Absolut</b>
STZ 7: Effizienzsteigerung durch Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten der Akteure am Arbeitsmarkt	SZ 1: Erhöhung des Wissens über alternative und innovative Lösungsstrategien durch transnationalen Erfahrungsaustausch der Akteure am Arbeitsmarkt	EI 1: Anteil der geförderten Akteure, die in Folge des Austauschs Veränderungen in ihren Lösungsansätzen vornehmen oder erproben	Nachtrag	70 %	TF 1: Förderung transnationaler Erfahrungsaustausche, Seminare und Workshops, an welchen insbesondere Regionen, Sozialpartner oder KMU aus Brandenburg beteiligt sind	OI 1: Anzahl transnationaler Erfahrungsaustausche, Seminare und Workshops, an welchen Regionen, Sozialpartner oder KMU aus Brandenburg beteiligt sind	70	k.A.
					TF 2: Unterstützung von Modellprojekten zu arbeitspolitischen Problemstellungen, welche gezielt Ansätze und Erfahrungen aus anderen Ländern in die Projekterarbeitung einbeziehen.	OI 2: Anzahl geförderter Modellprojekte	10	k.A.

<sup>48</sup> In Anlage 2 findet sich der Technische Anhang zu den Übersichten 1 – 4 mit weiteren Ausführungen zu Definition, Berechnung und Messung der Indikatoren zu den Förderschwerpunkten

## **6 Kohärenz der Strategie mit ESF-OP Bund und den regionalen Umsetzungsstrategien für den Einsatz von EFRE, ELER und Ziel 3-Mitteln**

Die auf der Grundlage der Entwicklungsstrategie der Landesregierung Brandenburg für den Einsatz des ESF in der Förderperiode 2007-2013 konturierten Prioritäten sind umfassend mit anderen regionalen, nationalen und gemeinschaftlichen Politiken abgestimmt. Dadurch wird ein kohärenter Politikeinsatz im Land Brandenburg ermöglicht, bei dem die spezifischen intellektuellen und finanziellen Ressourcen ganz unterschiedlicher Akteure und Institutionen genutzt werden und in dessen Fokus die Verfolgung landespolitischer Entwicklungsinteressen steht. Bereits in Kapitel 4.1 bis 4.4 wurden ausführlich die Zusammenhänge zwischen den Rahmenbedingungen und Zielen auf EU, nationaler und Landesebene und den konzeptionellen Ansätzen der Entwicklungsstrategie für den Einsatz des ESF in Brandenburg dargestellt. Durch die beschriebene eingehende Berücksichtigung dieser Gegebenheiten ist die Kohärenz gewährleistet. Gesonderte Ausführungen finden in diesem Kapitel daher nur noch zu Abstimmungsmechanismen mit dem Bundes-ESF OP und zur Kohärenz mit den regionalen Umsetzungsstrategien für den Einsatz von Mitteln des EFRE Ziel-1 und Ziel 3 sowie des ELER im Land statt.

### **6.1 Kohärenz zwischen ESF-OP Bund und ESF-OP Brandenburg**

Die Abstimmung und Koordination des ESF-Einsatzspektrums zwischen Bund und Ländern erfolgt in unterschiedlichen Formen und Verfahren:

- Alle Förderungen des Bundes sind ohne weitere territoriale Eingrenzungen bundesweit einheitlich zugänglich, während das Förderspektrum und die Förderbedingungen in den Ländern erheblich divergieren.
- Die Förderungen des Bundes mit der größten Mittelausstattung haben in den jeweiligen Förderbereichen ein Alleinstellungsmerkmal, das nicht zugleich in dieser Form durch die Länder bedient wird. Dies bezieht sich auf das Coaching für Existenzgründerinnen und Existenzgründer in der Nachgründungsphase, die berufsbezogenen Sprachkurse für Migranten, die Qualifizierung während Kurzarbeit sowie die Kompetenzagenturen. Auch die Planungen des BMBF zu neuen Finanzierungswegen in der Weiterbildung gehen in diese Richtung. Grundsätzlich ist die Durchführung in den genannten Bereichen über die gesamte Förderperiode geplant.
- Während die ESF-Mittel auf Landesebene mittlerweile den größten Teil der für die Arbeitsmarktförderung zur Verfügung stehenden Mittel ausmachen, liegt die

Bedeutung auf Bundesebene eher darin, dass ESF Mittel ergänzend zu den gesetzlichen Regelungen bspw. des SGB II und SGB III zur Verfügung stehen. Diese können flexibel eingesetzt werden für Innovationen und zur Unterstützung zentraler nationaler Strategien und Reformprojekte. Dazu zählen z.B. der Nationale Integrationsplan, der Ausbildungspakt, der Innovationskreis berufliche Bildung und der Innovationskreis berufliche Weiterbildung zur Entwicklung von Strategien zum Ausbau einer vierten Säule im Bildungssystem. Die Bedeutung der ESF-Förderungen in diesen Bereichen liegen weniger in der Quantität als vielmehr in der Qualität zur Weiterentwicklung bestimmter Politiken. Dazu zählt beispielsweise das geplante Begleitprogramm zum Ausbau der Ganztagesesschulen, das bildungspolitische Entwicklungsprogramm zum Kompetenzerwerb usw.

- Diese eher experimentell ausgerichteten Vorhaben sind nicht von vornherein unbedingt auf Dauerhaftigkeit über die gesamte Förderperiode angelegt. Es handelt sich jedoch um Maßnahmen von überregionaler Bedeutung, die nur bundesweit sachgerecht durchgeführt werden können. Es handelt sich zum Teil um Modellmaßnahmen zur Erprobung neuer Instrumente, die zu einem späteren Zeitpunkt ggf. in Landesförderungen überführt werden können. Sie erreichen aufgrund ihrer Ausrichtung und des dafür zur Verfügung stehenden Mittelvolumens keine Breite in der Fläche.
- Die Abstimmung der Förderungen zwischen Bund und Ländern erfolgt auf vielfältige Weise: Im engeren Sinne auf den ESF bezogen erfolgt sie durch regelmäßige Besprechungen der Programmverantwortlichen für den ESF in Bund und Ländern. Eine weitere Ebene ist die fachpolitische Abstimmung einzelner Programmelemente z.B. über den Bund-Länder-Arbeitskreis Mittelstand, die Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz, die Jugendministerkonferenz usw. Bei neuen Fördervorhaben wird sie durch Beteiligung von Landesbehörden berücksichtigt.
- Bei jedem Einzelprojekt - sei es auf der Ebene des Bundes oder der Länder – wird geprüft, dass nicht eine weitere ESF-Förderung erfolgt, um Doppelförderungen zu vermeiden. Dazu trägt in der neuen Förderperiode auch das Verzeichnis der Begünstigten bei.
- Im Vorfeld der Programmerstellung wurden zwischen Bund und Ländern wesentliche Programminhalte diskutiert. Die Ergebnisse der Diskussion wurden von den Beteiligten soweit möglich berücksichtigt. Brandenburg hat z.B. in der Prioritätsachse E von einer Netzwerkförderung Abstand genommen, da der Bund hierfür ESF-Mittel einsetzen will. Wie im NSRP angekündigt, erfolgt die Koordination zwischen Bund und Ländern künftig regelmäßig durch einen ESF-Ausschuss.

## **6.2 Kohärenz mit den regionalen Umsetzungsstrategien für EFRE, ELER und Ziel-3**

Die Umsetzungsstrategien für den Einsatz von EFRE, ELER und Ziel 3-Mitteln in der Förderperiode 2007-2013 wurden - ebenso wie die für den ESF - von der Landesregierung Brandenburg – unter Einbeziehung zahlreicher weiterer Akteure – aktiv konzipiert und mitgestaltet. Daher fügen sie sich ebenfalls kohärent in die Gesamtstrategie der Landesregierung zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Brandenburgs ein. Ressorts und Interventionen übergreifende Ankerpunkte für den künftigen Einsatz von ESF, EFRE, ELER und Ziel 3-Mitteln sind auf dieser Ebene:

- zum einen die neue regionale Förderstrategie für das Land Brandenburg, die in dem bereits angesprochenen Konzept zur „Stärkung der Wachstumskräfte durch räumliche und sektorale Fokussierung von Landesmitteln“ zum Ausdruck kommt,
- zum anderen die Herausforderungen an die Landespolitik, die sich aus den ausführlich beschriebenen gravierenden demografischen Veränderungen für praktisch alle Gesellschafts-, Lebens- und damit Politikbereiche in Brandenburg stellen.

Der künftige Einsatz von ESF, EFRE, ELER und Ziel 3-Mitteln wird dabei inhaltlich und räumlich arbeitsteilig, aber auch verknüpft gestaltet. Es findet eine regelmäßige Abstimmung im Rahmen einer Ressort-Arbeitsgruppe zur Umsetzung des ESF in der Förderperiode 2007 – 2013 statt. Darüber hinaus werden auch die konkreten Förderinhalte in Schnittstellenbereichen zwischen den Verwaltungsbehörden abgestimmt.

### **6.2.1 Kohärenz zwischen ESF und EFRE**

Während der ESF vorrangig zur Verbesserung der Humanressourcen, zur Erhöhung der Anpassungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, zur Überwindung von arbeitsmarktlicher und sozialer Ausgrenzung sowie zur Herstellung von Chancengleichheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzt wird, richtet sich der EFRE in erster Linie auf die Verbesserung unternehmensbezogener und infrastruktureller Standortbedingungen. Die Abgrenzung und Ergänzung entlang relevanter Schnittstellenbereich ergibt sich aus folgender Tabelle:

Tabelle 7: Kohärenz ESF-EFRE

	ESF	EFRE
Existenzgründung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Existenzgründungsberatung / -qualifizierung insbesondere im Rahmen von Lotsendiensten in Abstimmung mit dem EFRE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierung grundlegender Informationen und Angebote zur Forcierung des Gründungsgeschehens im Land (AGiL)</li> <li>• Finanzierung von Gründungen</li> <li>• Konkrete Förderprojekte, die im Falle von Beratungsmaßnahmen mit den ESF-Aktivitäten abgestimmt werden</li> </ul>
Städtischer Raum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorrangig Maßnahmen aus dem nichtinvestiven Bereich der Stadtentwicklung im Rahmen der Realisierung von integrierten Stadtentwicklungskonzepten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorrangig Maßnahmen aus dem investiven Bereich der Stadtentwicklung</li> </ul>
Netzwerke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Netzwerken zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen zur Stärkung der Humanressourcen im Bereich der Forschung und des Wissenstransfers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologie- und innovationsorientierte Branchennetzwerke in den Branchenkompetenzfeldern inkl. Kooperationsprojekte zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zur Stärkung der Unternehmensentwicklung; insbesondere mit Blick auf die schnelle Umsetzung von Innovationen in neue Produkte und Verfahren und auf den Technologietransfer</li> </ul>
Unternehmensentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von bedarfsgerechter Qualifizierung in zukunftssträchtigen Ausbildungsberufen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investitionen zur Modernisierung des Kapitalstocks</li> </ul>
Forschung und Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nicht-investive Förderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• investive Förderung im</li> </ul>

	des Humankapitals im Hochschul- und Forschungsbereich z.B. über Postgraduiertenförderung, Career Centre, Stipendien und Weiterbildung von Forschern und Forscherinnen	Hochschul- und FuE-Bereich, Förderung von Geräten und Computern;
Beratung und Bildungsinvestitionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifizierungsmaßnahmen zur Kompetenzentwicklung vor allem in KMU und Beratung bei der Entwicklung von bedarfsspezifischen Qualifizierungskonzepten</li> <li>• Beratung zu alters- und familiengerechter Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung besonders in KMU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investive Förderung von Bildungsinfrastruktur und Computern</li> <li>• Beratung durch externe Sachverständige zur Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit</li> </ul>

Zwischen EFRE und ESF besteht dabei die Möglichkeit der Kreuzfinanzierung in den einzelnen Prioritätsachsen. Dies bedeutet, dass in jeder Prioritätsachse jeweils bis zu 10 Prozent zu Zwecken des anderen Fonds eingesetzt werden können, sofern zwischen den betroffenen Interventionen ein unmittelbarer und untrennbarer Zusammenhang besteht. Die Möglichkeit der Kreuzfinanzierung kann im Rahmen des ESF-OP Brandenburg in allen Prioritätsachsen genutzt werden. Besonders im Rahmen von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen und zur Sicherung der Beschäftigungsstabilität älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, zur Sicherung der Erstausbildung und Schließung der Ausbildungsplatzlücke sowie im Rahmen von Aktivitäten zur Stärkung der regionalen und lokalen Beschäftigungspolitik und der integrierten Stadtentwicklung bieten sich Ansatzpunkte für eine Kombination mit Interventionen des EFRE-Typs. Im Rahmen des EFRE-OP sind bisher keine konkreten Maßnahmen der Kreuzfinanzierung vorgesehen, die Möglichkeit wird jedoch – z.B. für den Bereich der städtischen Entwicklung - offen gehalten. Konkrete Förderinhalte werden gegebenenfalls durch die Fondsverwaltungen identifiziert und abgestimmt.

### 6.2.2 Kohärenz zwischen ESF und ELER

Die Interventionen von ESF und EFRE werden grundsätzlich landesweit, wenngleich entsprechend den konkreten regionalen Problemlagen räumlich differenziert, eingesetzt. Demgegenüber setzt der ELER an den ganz spezifischen „harten“ und „weichen“ Stand-

ortbedingungen des ländlichen Raums bzw. der Agrar-, Ernährungs-, Fisch- und Forstwirtschaft an. Aus Mitteln des ELER können auch Maßnahmen zur Förderung der Humanressourcen finanziert werden. Orientierung bei der Konzipierung des ESF-OP war - und wird auch bei der konkreten Ausgestaltung der Förderinhalte sein -, dass im Grundsatz der ESF im ländlichen Raum nur dann greifen soll, wenn eine Förderung entsprechend der ELER-VO nicht möglich ist. Für Abgrenzung und Ergänzung entlang einzelner Schnittstellenbereiche zwischen ELER und ESF bedeutet dies:

Tabelle 8: Kohärenz ESF-ELER

	ESF	ELER
Berufliche Erstausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsformen auch für den landwirtschaftlichen Bereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Förderung von Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung</li> </ul>
Aus-, Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildung erfolgt ausschließlich im Rahmen von ESF</li> <li>• Berufsorientierende Maßnahmen in anerkannten „grünen Berufen“</li> <li>• Ökologisierung relevanter Berufsbilder durch Einbeziehung entsprechender Qualifizierungselemente in Aus- und Weiterbildung</li> <li>• Verbesserung der Qualität der Curricula durch Qualitätssicherung bei Bildungsträgern auch bei grünen Berufen</li> <li>• Grds. keine Förderung der Fort- und Weiterbildung im land-, forst- und ernährungswirtschaftlichen Bereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations-, Fort-, Weiterbildungs- und Umschulungsangebote, einschließlich der Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse und innovativer Verfahren, für Personen, die in der Land- und Forst und Ernährungswirtschaft tätig sind</li> <li>• Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen in für die Diversifizierung der ländlichen Wirtschaft geeigneten Tätigkeiten (z.B. Tourismus, Freizeitgestaltung, Umweltdienste u.ä.)</li> <li>• Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung lokale Akteure im Zusammenhang mit der Umsetzung von Entwicklungsstrategien</li> </ul>
Existenzgründung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Existenzgründungsberatung insbesondere im Rahmen von Lotsendiensten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Beratung von Existenzgründern</li> <li>• Investitionen in landwirtschaftlichen Unternehmen</li> <li>• Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen mit ländlich-typischem Handwerk, Gewerbe oder Dienstleistungsangebot</li> </ul>

Wissenstransfer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Netzwerken zwischen Wissenschaft und Wirtschaft mit dem Ziel des verstärkten Wissenstransfers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Zusammenarbeit bei der Entwicklung innovativer Produkte, Verfahren und Technologien in der Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft</li> <li>• Antragsberechtigt sind ausschließlich Unternehmen, die den Bereichen Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft und deren Erzeugnissen zuzuordnen sind</li> </ul>
Regionale Netzwerke	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionale Qualifizierungsnetzwerke zwischen KMU zur Verbesserung des regionalen Weiterbildungsangebots</li> <li>• Regionale und lokale Projekte zur Beschäftigungsförderung und Stärkung des sozialen Zusammenhalts</li> <li>• Keine Förderung von regionalen Netzwerken im thematischen Bereich einer lokalen Entwicklungsstrategie im Rahmen von LEADER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• innovative, modellhafte Projekte zur Verwirklichung der Ziele der Schwerpunkte 1,2 oder 3 des EPLR</li> <li>• Leader-Management</li> <li>• Vernetzung lokaler Partnerschaften in Brandenburg</li> <li>• Gegenseitiger Förderausschluss wird in den Richtlinien von MASGF und MLUV festgelegt</li> </ul>

### 6.2.3 Kohärenz zwischen ESF und EFF

Im Hinblick auf eine Abgrenzung zum EFF ist festzustellen, dass künftig durch den ESF sowohl die berufsbegleitende Qualifizierung als auch die Umschulung gefördert werden kann, sofern es sich nicht um gesetzliche Vorgaben handelt, unabhängig davon, ob sich der Empfänger dieser Leistungen im Fischwirtschaftssektor befindet oder in einem anderen Wirtschaftssektor. Im Übrigen achten die Verwaltungsbehörden in den Fischwirtschaftsgebieten darauf, dass es durch jeweils konkrete Abstimmung der Maßnahmen zu keiner Überschneidung zwischen den Fördermöglichkeiten des ESF und EFF kommt.

### 6.2.4 Kohärenz zwischen ESF und Ziel-3

Das EFRE-finanzierte Ziel-3 setzt demgegenüber an den spezifischen Bedingungen des Grenzraums zwischen Brandenburg und den polnischen Wojewodschaften Lubuskie und Zachodniopomorskie an. Es ist darauf gerichtet, die historisch entstandenen infrastrukturellen, wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen und soziokulturellen Beschränkungen in den Grenzregionen sukzessive aufzuheben sowie Chancen intensiverer Verflechtun-

gen zu nutzen. Insofern geht es darum, die kleinräumigen, grenzüberschreitenden Verflechtungen zu intensivieren und im europäischen sowie globalen Wettbewerb zu positionieren. Allerdings ist, wie bereits ausgeführt, auch der ESF durch Art. 3 Abs. 6 der ESF-Verordnung ab 2007 auf grenzübergreifende und interregionale Aktionen verpflichtet. Inhaltlich richten sich diese transnationalen Maßnahmen insbesondere auf Austausch von Informationen, Erfahrungen, Ergebnissen und bewährten Verfahren sowie auf die Entwicklung von ergänzenden Konzepten und koordinierten oder gemeinsamen Aktionen. Der ESF in Brandenburg fördert dabei hauptsächlich den genannten Austausch in einer eigenen Prioritätsachse „Transnationale Maßnahmen“, die ergänzenden transnationalen Konzepte und Aktionen werden wie ein Querschnittsthema integriert in den anderen Prioritätsachsen gefördert. Vorherrschendes strategisches Ziel der transnationalen Maßnahmen aus dem Ziel 1 ESF ist die Effektivitätssteigerung der Arbeitsmarktakteure durch Erfahrungsaustausch und Kooperation in arbeitspolitisch relevanten Bereichen und dadurch die Förderung von Wachstum und Beschäftigung in der gesamten Ziel-1 Region. Für das Thema „Stärkung der Humanressourcen“ ist das entscheidende Abgrenzungskriterium zwischen Ziel 1 und Ziel 3 daher ein räumliches: Geht es vorrangig um die Entwicklung in ganz Brandenburg, so ist Ziel 1 einschlägig. Steht die Entwicklung in der deutsch-polnischen Grenzregion mit Blick auf die spezifischen Bedingungen einer Grenzregion im Vordergrund so greift Ziel 3. Ein weiterer Anhaltspunkt für die Abgrenzung ist, dass an transnationalen Maßnahmen im Rahmen der ESF-Förderung häufig mehr als zwei Mitgliedstaaten bzw. Regionen beteiligt sein werden.

## **6.2.5 Koordinierungsstelle**

Um die politische und inhaltlich strategische Koordination der Fonds im Land Brandenburg zu gewährleisten, ist eine Koordinierungsstelle bei der Staatskanzlei eingerichtet worden. Der Koordinierungsstelle obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- Wahrnehmung der landesinternen Abstimmung zu Fonds übergreifenden Angelegenheiten der Programmplanung und –Umsetzung,
- Beachtung der Kohärenz zwischen den Fonds einschließlich der Querschnittspolitiken,
- Vertretung des Landes Brandenburg nach außen in Fonds übergreifenden Fragen,
- Koordinierung von Stellungnahmen bei Änderungen oder Neuauflagen von Verordnungen oder anderen Rechtsakten der Europäischen Union sowie im Hinblick auf übergreifende Vorgaben auf nationaler Ebene,
- Sicherstellen der einheitlichen und abgestimmten Darstellung der EU-Förderung in Fonds übergreifenden Angelegenheiten.

# 7 Durchführungsbestimmungen

## 7.1 Zuständige Behörden und Rechtsgrundlagen

### 7.1.1 Zuständige Behörden und ihre Aufgaben

#### Verwaltungsbehörde

Die Verwaltungsbehörde für den ESF im Land Brandenburg, die gemäß Artikel 59 Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 (zukünftig: AllgVO) das Operationelle Programm für den ESF verwaltet, ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF), Referat 34, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam.

Die Verwaltungsbehörde nimmt weder Aufgaben der Bescheinigungs- noch der Prüfbehörde wahr. Die Verwaltungsbehörde trägt gemäß Artikel 60 AllgVO die Gesamtverantwortung für die Verwaltung und Durchführung des Operationellen Programms im Einklang mit dem Grundsatz der wirtschaftlichen Haushaltsführung. Sie nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Sie sorgt dafür, dass die zu finanzierenden Vorhaben nach den für das operationelle Programm geltenden Kriterien ausgewählt werden und während ihrer Durchführung stets den geltenden gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entsprechen.
- Sie vergewissert sich, dass die kofinanzierten Wirtschaftsgüter und Dienstleistungen geliefert bzw. erbracht und die im Zusammenhang mit Vorhaben von den Begünstigten geltend gemachten Ausgaben tatsächlich und im Einklang mit den gemeinschaftlichen oder einzelstaatlichen Rechtsvorschriften getätigt wurden.
- Sie gewährleistet die elektronische Aufzeichnung und Erfassung von Buchführungsdaten zu jedem im Rahmen eines operationellen Programms durchgeführten Vorhaben sowie die Erfassung der erforderlichen Durchführungsdaten für Finanzverwaltung, Begleitung, Überprüfungen, Prüfungen und Bewertung.
- Sie sorgt dafür, dass die Begünstigten und die sonstigen an der Durchführung der Vorhaben beteiligten Stellen unbeschadet der einzelstaatlichen Buchführungsvorschriften entweder gesondert über alle Finanzvorgänge der Vorhaben Buch führen oder für diese einen geeigneten Buchführungscode verwenden.
- Sie sorgt dafür, dass die Bewertungen des operationellen Programms nach Artikel 48 Absatz 3 AllgVO gemäß Artikel 47 AllgVO durchgeführt wird.

- Sie führt Verfahren ein, die gewährleisten, dass alle für einen hinreichenden Prüfpfad erforderlichen Ausgabenbelege und Kontrollunterlagen gemäß Artikel 90 AllgVO aufbewahrt werden.
- Sie stellt sicher, dass die Bescheinigungsbehörde in Bezug auf die Ausgaben alle für die Bescheinigung notwendigen Auskünfte über angewandte Verfahren und durchgeführte Überprüfungen erhält.
- Sie ist mit dem Mitgliedstaat verantwortlich für die Einsetzung des Begleitausschusses gemäß Artikel 63 Absatz 1 AllgVO und dessen Zusammensetzung und trägt neben dem Begleitausschuss die Verantwortung für dessen Geschäftsordnung. Sie berät den Begleitausschuss bei seiner Arbeit, wacht mit dem Begleitausschuss über die Durchführung des operationellen Programms und übermittelt ihm die Unterlagen, die für die Begleitung, bei der die Qualität der Durchführung des operationellen Programms an der Verwirklichung der spezifischen Programmziele gemessen wird, erforderlich sind.
- Sie erstellt den jährlichen und den abschließenden Durchführungsbericht und legt den Bericht nach Billigung durch den Begleitausschuss der Kommission vor.
- Sie gewährleistet, dass die Informations- und Publizitätsverpflichtungen nach Artikel 69 AllgVO eingehalten werden, dies schließt auch die Verantwortlichkeit für den Kommunikationsplan ein, der nach Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 der Kommission vom 8. Dezember 2006 zur Festlegung von Durchführungsbestimmungen zur Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und der Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und Rates über Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (zukünftig: DurchführungsVO) zu erstellen ist.

### **Bescheinigungsbehörde**

Die Bescheinigungsbehörde für den ESF im Land Brandenburg, die gemäß Artikel 59 AllgVO die Ausgabenerklärungen gegenüber der Kommission bescheinigt und Zahlungsanträge erstellt ist im MASGF, Referat 34 (Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam) als unabhängige Einheit mit selbständiger Zeichnungsbefugnis angesiedelt. Die gemäß AllgVO Art. 58 b) vorliegende detaillierte Aufgabenbeschreibung der Bescheinigungsbehörde garantiert die generelle Trennung von allen Verwaltungs-, Kontroll- und Genehmigungsverfahren sowohl der Verwaltungs- und Prüfbehörde als auch der zwischengeschalteten Stellen. Die Voraussetzungen nach VO (EG) 1083/2006 Art. 59 Abs. 4 sind damit erfüllt. Dies umso mehr, als die Verwaltungsbehörde im Wesentlichen Koordinierungs- und Monitoringaufgaben wahrnimmt und das Tagesgeschäft auf zwischengeschaltete Stellen delegiert ist. Als zusätzliche Vorsorge und zur nochmaligen Erhöhung der funktionalen Unabhängigkeit ist durch eine Verfügung des Staatssekretärs

gesichert, dass die Bescheinigungsbehörde bei der Ausübung ihrer Funktionen keinen Weisungen der Abteilungs- und Referatsleitung unterliegt.

Durch die Geschäftsverteilung beim MASGF wird sichergestellt, dass die Bescheinigungsbehörde gemäß Artikel 58 Buchstabe b AllgVO auch nicht in die unmittelbare Durchführung des Programms auf der Ebene der Maßnahmen eingebunden ist.

Sie übt weder die Dienst-, noch Fach- oder Rechtsaufsicht über die zwischengeschalteten Stellen aus.

Die Aufgaben der Bescheinigungsbehörde sind gemäß Artikel 61 AllgVO :

- bescheinigte Ausgabenerklärungen und Zahlungsanträge zu erstellen und der Kommission entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu übermitteln,
- zu bescheinigen, dass
  - ⇒ die Ausgabenerklärung wahrheitsgetreu ist, sich auf zuverlässige Buchführungsverfahren stützt und auf überprüfbaren Belegen beruht,
  - ⇒ die geltend gemachten Ausgaben für Vorhaben getätigt wurden, die nach den im Operationellen Programm festgelegten Kriterien ausgewählt wurden, und die Ausgaben und Vorhaben mit den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in Einklang stehen,
- für die Zwecke der Bescheinigung sicherzustellen, dass hinreichende Angaben der Verwaltungsbehörde zu den Verfahren und Überprüfungen für die in Ausgabenerklärungen geltend gemachten Ausgaben vorliegen,
- für die Zwecke der Bescheinigung die Ergebnisse der von der Prüfbehörde oder unter deren Verantwortung durchgeführten Prüfungen sowie die Prüfergebnisse des Europäischen Rechnungshofs, des Landesrechnungshofs und der Europäischen Kommission zu berücksichtigen,
- über die bei der Kommission geltend gemachten Ausgaben in elektronischer Form Buch zu führen,
- über die wieder einzuziehenden Beträge und die einbehaltenen Beträge Buch zu führen, wenn eine für ein Vorhaben bestimmte Beteiligung oder ein Teil davon gestrichen wurde.

Für die Bescheinigung vergewissert sich die Bescheinigungsbehörde – sofern sie dies für notwendig erachtet – durch eigene Prüfungshandlungen. Eigenständige Prüfungshandlungen betreffen Stichprobenprüfungen bei den Zwischengeschalteten Stellen sowie - in Ausnahmefällen – auch Prüfungen bei Projektträgern vor Ort. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu 7.3 verwiesen.

### **Zwischengeschaltete Stelle**

Als zwischengeschaltete Stellen im Sinne von Artikel 2 Nummer 6 AllgVO nehmen

- die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA), in ihrem Geschäftsbereich Fördermittelmanagement, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam,
- das Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (LASV), in seinem Dezernat 63 (Förderprogramme berufliche Bildung/Europäischer Sozialfonds (ESF)/Pflichtaufgaben), Weinbergstraße 10, 03050 Cottbus

Aufgaben im Auftrag der Verwaltungsbehörde wahr.

Die LASA wurde als Einrichtung der Arbeitsmarktförderung gegründet. Sie ist eine Gesellschaft des Landes Brandenburg, in dessen alleinigem Eigentum sie steht, und unterliegt bei der Umsetzung der Förderung der 100%igen Kontrolle und der Aufsicht durch das MASGF über die zweckmäßige und rechtmäßige Wahrnehmung der Aufgaben. Die Beauftragung zur Umsetzung erfolgt in Form eines öffentlich-rechtlichen Vertrages in Verbindung mit einer Beleihung gemäß § 44 Landeshaushaltsordnung des Landes Brandenburg (LHO Bbg). Ergänzend dazu erhält die LASA - wenn erforderlich - Anweisungen zu konkreten Verfahren und Regelungen durch die ESF-Fondsverwaltung, den Beauftragten des Haushalts oder das jeweils die Fachaufsicht führende Referat.

Über das LASV als Landesoberbehörde hat das MASGF die Dienst- und Fachaufsicht inne.

Den zwischengeschalteten Stellen (LASA: Geschäftsbereich Fördermittelmanagement, LASV: Dezernat 63; Förderprogramme berufliche Bildung/Europäischer Sozialfonds(ESF)/Pflichtaufgaben) ist die Verantwortung für das gesamte Verwaltungungsverfahren gemäß § 9 Verwaltungsverfahrensgesetz des Landes Brandenburg (Antragsprüfung, Bewilligung, Auszahlung bis zur Prüfung der Verwendungsnachweise) sowie das Widerspruchs- und Gerichtsverfahren gemäß §§ 68 ff Verwaltungsgerichtsordnung zur Umsetzung der entsprechenden Landesförderprogramme/-richtlinien im Rahmen der ihnen zur Bewirtschaftung zugewiesenen ESF-Mittel übertragen.

Die Befugnis zur Bewirtschaftung von Mitteln wird vom Beauftragten des Haushalts des MASGF gemäß § 44 LHO Bbg übertragen. Die Übertragung der Bewirtschaftungsbefugnis erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage der Planung der Ausgaben. Dabei wird zuvor durch die Verwaltungsbehörde sichergestellt, dass die ESF-Förderfähigkeit der umzusetzenden Förderprogramme/-richtlinien und der Umsetzungsverfahren gegeben ist.

Die Auszahlung der Mittel an die Zuwendungsempfänger erfolgt in einem taggleichen Verfahren bei der Landeshauptkasse Brandenburg über eine Privatbank oder es werden durch die zwischengeschalteten Stellen Auszahlungsanordnungen der Landeshauptkasse (direkt zur Auszahlung an die Zuwendungsempfänger) zugestellt.

Die zwischengeschalteten Stellen stellen die Information für das MASGF über den monatlichen Stand der Umsetzung bereit. Diese Berichte/Abrechnungen bilden auch die Grundlage für die Erstellung der Zahlungsanträge der Bescheinigungsbehörde an die Europäische Kommission.

## Prüfbehörde

Prüfbehörde für den ESF im Land Brandenburg gemäß Artikel 59 AllgVO ist das MASGF, Referat 32, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam. Mit der Ansiedlung beim Referat 32 ist die Prüfbehörde in Person und Funktion unabhängig von

- der Verwaltungsbehörde,
- der Bescheinigungsbehörde sowie
- sonst an der Vergabe der EU-Mittel beteiligten Stellen.

Die gem. AllgVo Art. 58 b) geforderte klare Aufgabentrennung wird durch klare Aufgabenbeschreibungen gewährleistet. Obwohl Prüfbehörde und Verwaltungsbehörde in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten und damit nicht in einer einzigen Stelle angesiedelt sind, werden durch die klare Aufgabentrennung nach AllgVO Art.58 b) auch die Anforderungen von AllgVO Art. 59 Abs. 4 erfüllt. Als noch darüber hinausgehende nochmalige und zusätzliche Sicherheit wird durch eine Hausverfügung abgesichert, dass seitens der zuständigen Abteilungsleitung keine Weisungsbefugnis gegenüber der Prüfbehörde besteht.

Aufgaben der Prüfbehörde sind vor allem,

- die ex ante Zertifizierung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme vorzunehmen
- zu gewährleisten, dass unter Anwendung international anerkannter Prüfungsstandards
  - ⇒ sowohl die Effizienz des Funktionierens der Verwaltungs- und Kontrollsysteme auf allen Ebenen geprüft wird,
  - ⇒ als auch mit geeigneten Stichproben Vorhaben im Hinblick auf ihre Durchführung, auf Feststellungen durch Aufzeichnungen und auf die geltend gemachten Ausgaben geprüft werden.
- sich zu vergewissern, dass die Prüfungen gemäß Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe b AllgVO von funktionell unabhängigen Stellen durchgeführt werden, und dabei Qualitätsstandards eingehalten sind ,
- der Kommission die Prüfstrategie gemäß Art. 62 Absatz 1 Buchstabe c vorzulegen,
- den Jahreskontrollbericht und die jährliche Stellungnahme gemäß Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe e AllgVO zu erstellen und der Kommission zu übermitteln,
- die Abschlusserklärung nach Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe e AllgVO zu erstellen und der Kommission vorzulegen
- Abstimmung der Prüfpläne und -verfahren, Übermittlung der Ergebnisse der Prüfung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme, Teilnahme am jährlichen Austausch mit der Kommission.

Die Prüfungen nach Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe a AllgVO (Systemprüfungen) führt die Prüfbehörde selbst durch, die Prüfungen nach Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe b AllgVO (Stichprobenprüfungen), soweit sie nicht durch die Unabhängigen Prüfeinheiten erfolgen.

### **Unabhängige Prüfeinheit**

Die Unabhängige Prüfeinheit bei der LASA in der Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam, und die Unabhängige Prüfeinheit bei dem LASV in der Weinbergstraße 10, 03050 Cottbus führen die Stichprobenprüfungen nach Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe b) AllgVO für die von den zwischengeschalteten Stellen bewilligten Vorhaben durch und berichten darüber der Prüfbehörde. Der Umfang der Tätigkeit der Unabhängigen Prüfeinheiten wird eigenständig, unabhängig und auf der Grundlage der Prüfstrategie durch die Prüfbehörde festgelegt.

Die Unabhängige Prüfeinheit bei der LASA führt allein und im vollen Umfang die Stichprobenprüfungen für die bei der LASA bewilligten Vorhaben durch und zwar auf Grundlage eines zwischen dem Land Brandenburg und der LASA Brandenburg GmbH geschlossenen öffentlich-rechtlichen Vertrages.

Für beide zwischengeschalteten Stellen ist die nach Art. 59 Abs. 1 lit c) geforderte funktionelle Unabhängigkeit der unabhängigen Prüfeinheiten gegeben. Dies erfolgt über klare Aufgabenabgrenzungen und entsprechende organisatorische Vorkehrungen. So ist in beiden Fällen die Unabhängige Prüfeinheit organisatorisch von der zwischengeschalteten Stelle getrennt.

Während die Bewilligung der Vorhaben durch die Organisationseinheit Bewilligung/Begleitung und die Verwendungsnachweisprüfung durch die Organisationseinheit Controlling/Finanzen erfolgt, die im Geschäftsbereich Fördermittelmanagement angesiedelt ist, untersteht die Unabhängige Prüfeinheit bei der LASA direkt der Geschäftsführung der LASA. Damit ist gewährleistet, dass die Unabhängige Prüfeinheit nicht in die Antrags-, Bewilligungs-, Auszahlungs- und Verwendungsnachweisprüfverfahren eingebunden und somit funktionell wie auch organisatorisch unabhängig ist von der Bescheinigungsbehörde, der Verwaltungsbehörde und dem Geschäftsbereich Fördermittelmanagement, der bei der LASA Aufgaben der Verwaltungsbehörde im Sinne von Art. 2 Nummer 6 AllgVO wahrnimmt.

Die Unabhängige Prüfeinheit bei dem LASV führt allein und in vollem Umfang die Stichprobenprüfungen für die vom LASV bewilligten Vorhaben durch. Als eigene Organisationseinheit im LASV unterliegt sie dabei der Dienst- und Fachaufsicht des MASGF. Die unabhängige Prüfeinheit beim LASV ist dem Präsidenten direkt unterstellt. Damit ist ihre funktionelle und organisatorische Unabhängigkeit von der Bescheinigungsbehörde, der Verwaltungsbehörde und dem Dezernat 63, das im LASV Aufgaben der Verwaltungsbehörde im Sinne von Art. 2 Nummer 6 AllgVO wahrnimmt, gewährleistet. Denn sie ist weder in die Antrags-, Bewilligungs-, Auszahlungs- noch in die Verwendungsnachweisprüf-

verfahren eingebunden, die im für Förderprogramme, berufliche Bildung, den Europäischen Sozialfonds und Pflichtaufgaben zuständigen Dezernat 63 der für Landesvertriebenen- und Aussiedleramt wie auch Förderung- Pflichtaufgaben zuständigen Abteilung 6 durchgeführt werden.

### **7.1.2 Rechtsgrundlagen**

Für den Einsatz, die Zahlung und Abrechnung der Mittel des ESF im Land Brandenburg im Rahmen des OP für den Förderzeitraum 2007 bis 2013 gelten vor allem die folgenden Rechtsgrundlagen:

- Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft,
- Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 (AllgVO),
- Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 der Kommission vom 8. Dezember 2006 zur Festlegung von Durchführungsvorschriften zur Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und der Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (DurchführungsVO),
- Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999,
- Strategische Leitlinien zur Kohäsionspolitik
- Nationaler Strategischer Rahmenplan

Einschlägige nationale Vorschriften sind insbesondere

- Sozialgesetzbuch Zweites Buch, Drittes Buch (Arbeitsförderung), Achtes Buch (Kinder- und Jugendhilfe),
- Gemeindefinanzierungsgesetz,
- Verwaltungsgerichtsordnung,
- Verwaltungsverfahrensgesetz des Landes Brandenburg,
- Haushaltsgesetz und Landeshaushaltsordnung des Landes Brandenburg in der jeweiligen gültigen Fassung einschließlich der diesbezüglichen Verwaltungsvorschriften,
- Brandenburgisches Subventionsgesetz,

- Nationale Förderrichtlinien.

## **7.2 Bewilligungs- und Auszahlungsverfahren**

### **7.2.1 Darstellung der Gesamtfinanzierung von Maßnahmen und Projekten**

Die EU-Gemeinschaftsmittel werden grundsätzlich mit Mitteln des Bundes, des Landes, der Kommunen, sonstiger öffentlicher Träger bzw. mit privaten Mitteln bis zur Höhe des genehmigten Interventionssatzes kofinanziert.

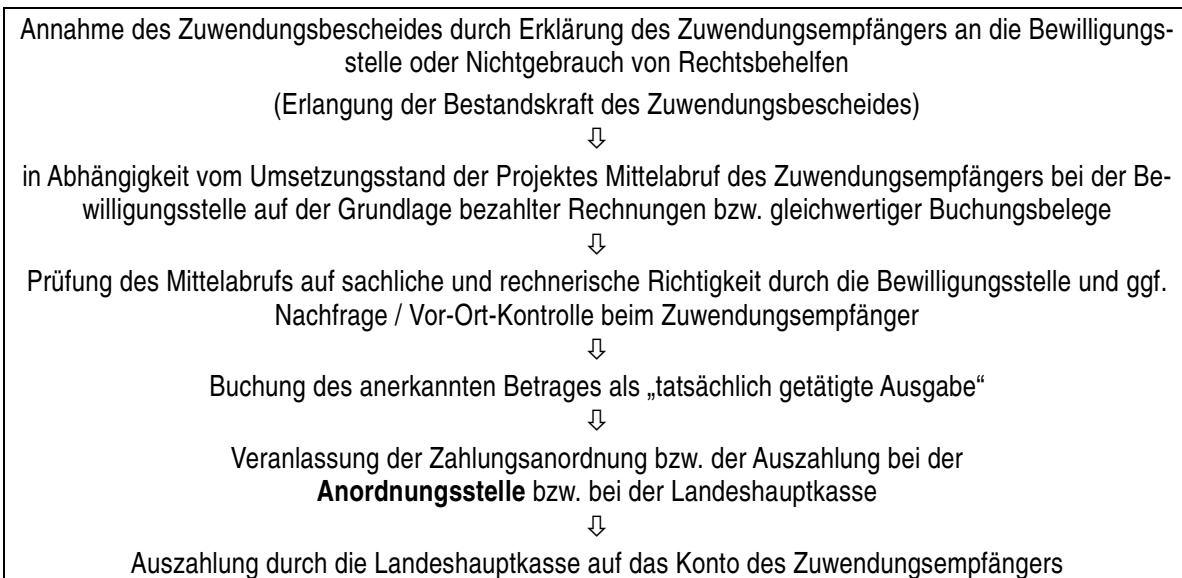
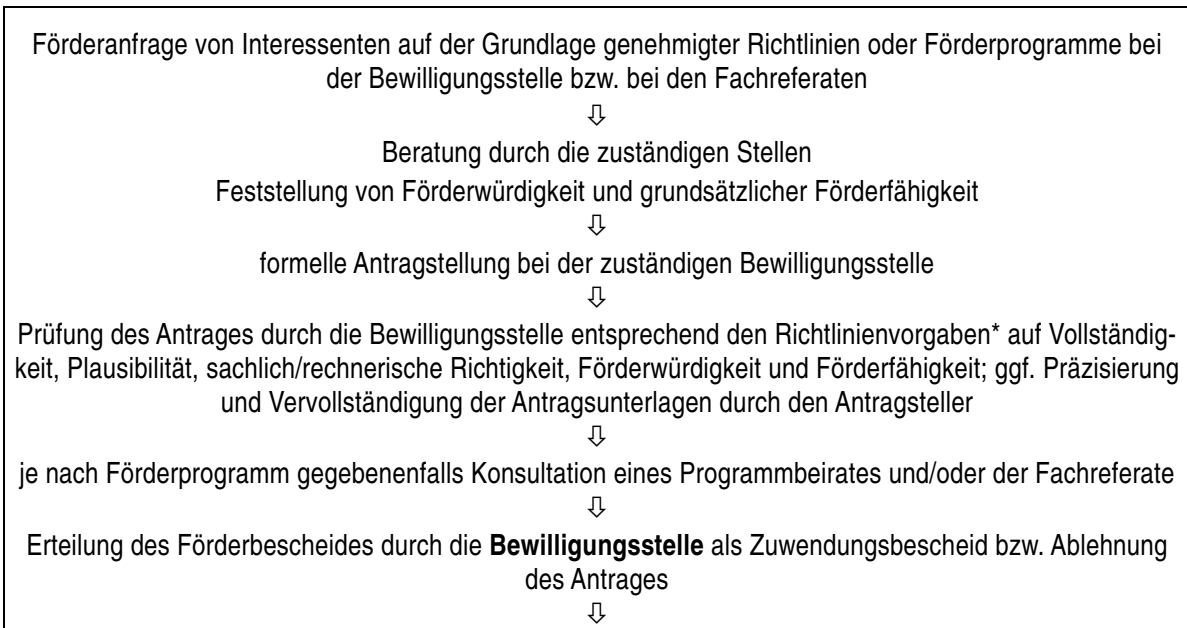
Bereits bei Beantragung von Fördermitteln hat der potentielle Antragsteller die Gesamtfinanzierung der Maßnahme/des Projektes entsprechend vorgenannter Finanzierungsquellen darzustellen und nachzuweisen.

Mit jeder Mittelanforderung ist der Zuwendungsempfänger verpflichtet, entweder durch Originalbeleg oder schriftlicher Erklärung zur Einsichtnahme der Originalbelege vor Ort, die Höhe der zum Zeitpunkt der Mittelanforderung tatsächlich getätigten Gesamtausgaben (getrennt nach Finanzierungsquellen) zu belegen.

### **7.2.2 Verfahren zur Weitergabe der Mittel an die Zuwendungsempfänger im Land Brandenburg**

Die Weitergabe der Mittel an die Zuwendungsempfänger erfolgt auf der Grundlage der §§ 23 und 44 LHO Bbg, der Verwaltungsvorschriften zur LHO Bbg sowie von der Landesregierung erlassener Richtlinien. Mit den Richtlinien können im Einzelfall auch Abweichungen zu den Verwaltungsvorschriften der LHO Bbg geregelt werden. Die folgende Abbildung verdeutlicht das prinzipielle Antrags-, Bewilligungs- und Zahlungsverfahren für den Einsatz des ESF im Land Brandenburg und dessen Weitergabe an die Zuwendungsempfänger.

## Abbildung 2: Antrags-, Bewilligungs- und Zahlungsverfahren für den Einsatz und die Weiterleitung der Strukturfondsmittel im Land Brandenburg



\* Mit diesen Richtlinien sind Förderzweck und -gegenstand, Auswahlkriterien, Förderhöhe, Finanzierungsart, Antragsberechtigung sowie Verfahren zur Vergabe und Abrechnung der Zuwendung verbindlich für alle Förderungen geregelt. Die Zeichnung rechtsverbindlicher Dokumente erfolgt in den Bewilligungsstellen nach dem Vier-Augen-Prinzip (zwei Personen haben zu unterschreiben).

Danach gilt für den ESF-Mitteleinsatz im Land Brandenburg folgende Verfahrensweise:

- Sofern die Auszahlung der Zuwendung gemäß den Nummern 7.2, 7.3 der Verwaltungsvorschriften zu § 44 LHO in Form einer sog. 2-Monatszahlung erfolgt, erhalten die Zuwendungsempfänger auf ihre erste Mittelanforderung nach Bestandskraft des Zuwendungsbescheides durch die Bewilligungsstellen eine Vorauszahlung in Höhe ihres voraussichtlichen 2-Monats-Bedarfs.

Für jede folgende Mittelanforderung werden die Zuwendungsempfänger mit Bescheid beauftragt, über die bis dato lediglich summarische Angabe der bisher in Anspruch genommenen Finanzierungsmittel hinaus, nunmehr ausdrücklich zu versichern, dass die erhaltenen Vorschussmittel in der angegebenen Höhe tatsächlich und durch Einzelbelege nachweisbar verausgabt wurden sowie dass das Projekt planmäßig - entsprechend dem mit dem Antrag vorgelegten Konzept - verläuft.

Den letzten gezahlten Vorschuss rechnet der Zuwendungsempfänger mit dem Verwendungsnachweis nach den jeweiligen Zuwendungsbescheiden ab.

- Sofern die Auszahlung der Zuwendung in Form einer Einmalzahlung erfolgt, erhalten die Zuwendungsempfänger nach Bestandskraft des Zuwendungsbescheides durch die jeweilige Bewilligungsstelle diese Einmalzahlung in Form einer Vorschusszahlung.

Mit dem Zuwendungsbescheid werden die Zuwendungsempfänger beauftragt, unmittelbar nach der vollständigen Verausgabung des empfangenen Vorschusses der Bewilligungsstelle dieses mitzuteilen und gleichzeitig zu versichern, dass die erhaltenen Vorschussmittel in der angegebenen Höhe tatsächlich und durch geeignete Belege nachweisbar verausgabt wurden sowie, dass das Projekt planmäßig - den Bedingungen und Zielen des betreffenden Förderprogramms entsprechend - verläuft.

Unabhängig davon ist nach Abschluss der geförderten Maßnahme durch die Zuwendungsempfänger der Verwendungsnachweis nach den jeweiligen Zuwendungsbescheiden zu erbringen.

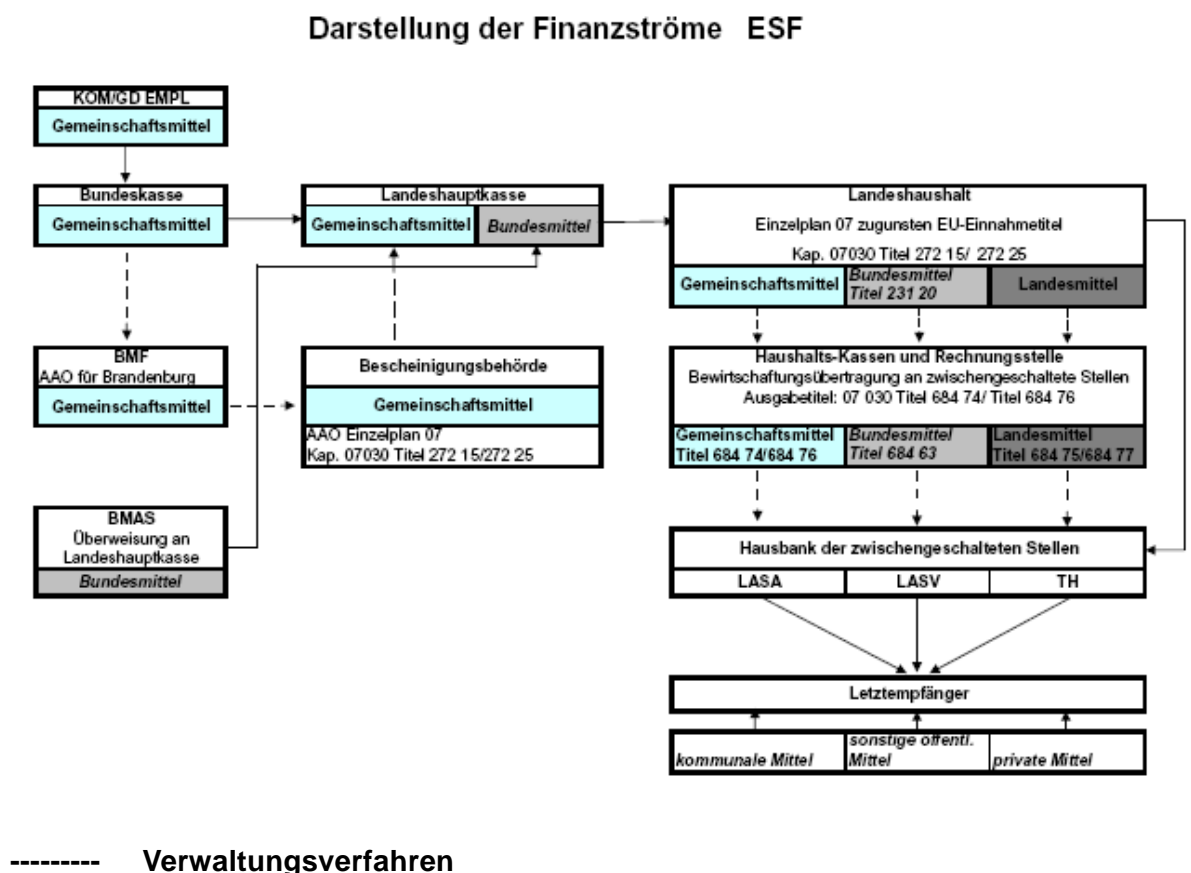
### **7.2.3 Zahlungsströme**

Gemäß Art. 82 der Allgemeinen Verordnung leistet die Kommission nachdem sie über die Beteiligung eines Fonds an dem einzelnen operationellen Programm entschieden hat zunächst an die verantwortlichen Stellen in den Mitgliedsstaaten einen Vorschuss. Diese Vorauszahlungen können auch als solche an die Zuwendungsempfänger weitergegeben werden.

Die Folgezahlungen der Europäischen Kommission in Form der Zwischen- bzw. Restzahlungen betreffen dann nur noch die von der Vorauszahlung tatsächlich getätigten Ausgaben jedoch nur insoweit, als diese durch quitierte Rechnungen oder gleichwertige Buchungsbelege belegt sind. Die durch die Bescheinigungsbehörde erklärten und bescheinigten Ausgaben werden dann von der Kommission entsprechend erstattet und über die kontoführende Stelle beim BMF in den Landeshaushalt auf den EU-Einnahmetitel vereinnahmt. Dies setzt sowohl festgelegte Verfahren einer zeitnahe Erstattung als auch die zügigen Projektdurchführung über die Erstattungsanträge bis hin zum Kostennachweis der Träger voraus.

Erstattungen der Kommission im Rahmen der EU-Strukturfondsmittel (ESF) gehen über ein Bundeskonto und das Hauptzollamt Hamburg-Jonas über die Bankverbindung: Bundesbank, Filiale Kiel, BLZ: 210 000 00, Konto-Nummer: 210 010 30 in den Landeshaushalt Brandenburg ein. Als kontoführende Stelle beim Land dient die Deutsche Bundesbank, Filiale Potsdam, BLZ: 160 000 00, Konto-Nummer: 160 015 00, Haushaltsstelle 07030 Titel 272 15 und Titel 272 25. Die Trennung der Mittel für die beiden Fördergebiete BB Nord/Ost und BB Süd/West erfolgt durch zwei verschiedene Unterkonten.

Abbildung 3: Darstellung der Finanzströme



## **Mittelflüsse**

Vorausschätzungen der Zahlungsanträge:

Nach Art. 76 Abs. 3 AllgVO übermitteln die Mitgliedstaaten jährlich bis spätestens zum 30. April vorläufige Vorausschätzungen der voraussichtlichen Zahlungsanträge für das laufende und für das folgende Haushaltsjahr.

Die Vorausschätzung der Zahlungsanträge für den ESF des Landes Brandenburg erfolgt durch die Verwaltungsbehörde auf der Grundlage von Angaben der im Bewilligungs- und Abwicklungsverfahren beteiligten Stellen. Grundlage hierfür sind u. a. die bereits vorgenommenen Bewilligungen sowie die vorliegenden aber noch nicht bewilligten Anträge. Die Vorausschätzung wird an die EU-Kommission weitergeleitet.

### **7.3 Kontrollmaßnahmen und -verfahren**

Das Land Brandenburg stellt die Kontrolle der Gesamtausgaben (gemeinschaftliche wie auch nationale Kofinanzierungsmittel) sicher und gewährleistet damit, dass die Strukturfondsmittel in Übereinstimmung mit den formulierten Zielen und mit bestehenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften einschließlich Förderfähigkeitsregeln sowie entsprechend den Grundsätzen einer wirtschaftlichen Haushaltsführung eingesetzt werden. Dabei ist auch die Anwendung und Einhaltung einerseits der Wettbewerbsregeln bei Staatsbeihilfen und andererseits des Vergaberechts zu sichern. Denn jede öffentliche Förderung auf der Basis dieses Programms muss sowohl den formellen und materiellen Anforderungen der Gemeinschaftsregeln über staatliche Beihilfen genügen, die zum Zeitpunkt der Gewährung der Staatlichen Beihilfe anwendbar sind, als auch denen des Vergaberechts Rechnung tragen.

Zur Kontrolle der Gesamtausgaben implementiert die Verwaltungsbehörde interne Prüfungsmechanismen zur Durchführung des OP und zum finanziellen Einsatz des ESF.

Die Kontrolle, Begleitung und Bewertung des Einsatzes des ESF wie auch der einzelnen Vorhaben erfolgt vor und nach der Bewilligung: vor der Bewilligung durch standardisierte Antragsverfahren sowie nach der Bewilligung durch ein standardisiertes Berichtswesen und eine gleichfalls systematisierte Verwendungsnachweisprüfung, die auch Vor-Ort-Besuche und –Prüfungen mit einschließen. So gewährleistet die Verwaltungsbehörde die Vorausbeurteilung der geplanten Interventionen, damit eingeschätzt werden kann:

- ob der mittelfristige wirtschaftliche, soziale und ökologische Nutzen den eingesetzten Mitteln entspricht,
- ob die vorgesehenen Vorhaben mit der Förderstrategie und Prioritätensetzung des OP übereinstimmen,

- ob geeignete Strukturen zur Durchführung und Verwaltung bestehen,
- ob die vorgeschlagenen Vorhaben mit den anderen Gemeinschaftspolitiken übereinstimmen und inwieweit die vorliegende Kombination von Beihilfen (Zuschüsse, Darlehen u. ä.) zweckmäßig ist und
- ob die Verwendung des ESF entsprechend den Förderfähigkeitsregeln und nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit erfolgt.

Die Umsetzung der ESF-Mittel erfolgt hauptsächlich über die Bewilligungsstellen LASA und LASV als zwischengeschaltete Stellen. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu 7.1.1 verwiesen. Die Mittel für die Technische Hilfe zugunsten des Operationellen Programms, als Instrument zur Unterstützung der Verwaltung bei der EU-konformen Umsetzung des Strukturfonds bewirtschaftet das MASGF, Referat 34 selbst.

Die Bewilligungsstellen arbeiten bei der Verwaltung und Vergabe der ESF-Mittel auf der Grundlage der LHO Bbg, insbesondere §§ 23 und 44 einschließlich der Verwaltungsvorschriften, von der Verwaltungsbehörde aufgestellter Runderlasse sowie der einschlägigen gültigen EU-Bestimmungen.

Die materielle und finanzielle Steuerung der OP-Umsetzung erfolgt grundsätzlich durch Richtlinien und diesbezügliche Mittelkontingentierungen durch das MASGF. Mit den Richtlinien werden für die Bewilligungsstellen und als Bezugsrahmen für die Antragsteller durch das MASGF OP-konform die Ziele und der Zweck der Vorhaben, mögliche Zuwendungsempfänger, die Fördervoraussetzungen und -konditionen sowie Einzelheiten zum Zuwendungsverfahren festgelegt. Die Bewilligungsstellen unterrichten das MASGF im Rahmen der vereinbarten Abrechnungs- und Berichtspflichten regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen. Je nach Berichtsgegenstand und Programmfordernis erfolgt die Berichterstattung in unterschiedlichem zeitlichem Rhythmus (täglich, monatlich, vierteljährlich usw.). Die Konkretisierung der Abrechnungs- und Berichtspflichten für die LASA erfolgt durch öffentlich-rechtlichen Vertrag.

Die Bewilligungsstellen sind verantwortlich für die Umsetzung der ihnen zugewiesenen Mittel über das gesamte Verfahren von der Antragsprüfung, Bewilligung, Auszahlung bis zur Prüfung der Verwendungsnachweise.

Das Verfahren zum Nachweis der Verwendung der ESF-Zuschüsse durch die Projektträger ist durch die Verwaltungsvorschriften zur LHO Brandenburg geregelt. Danach besteht der Nachweis aus einem Sachbericht und einem zahlenmäßigen Nachweis, in dem die Einnahmen und die Ausgaben entsprechend der Gliederung des Finanzplans zusammengestellt sind. Wird ein einfacher Verwendungsnachweis mit der Richtlinie bzw. bei Einzelfallförderungen mit Bescheid durch die Bewilligungsstelle zugelassen, entfällt regelmäßig die Vorlage der Belege durch die Projektträger.

Im Zuge des Begleitverfahrens führen die Bewilligungsstellen Vor-Ort-Prüfungen der Vorhaben durch.

Die Durchführung der Prüfungen nach Artikel 60 Buchstabe b AllgVO, Artikel 13 DurchführungsVO wird mit den Vor-Ort-Prüfungen und der Prüfung der Verwendungsnachweise sichergestellt.

Soweit es die einschlägigen Bestimmungen, insbesondere Art. 60 Buchstabe b AllgVO, Artikel 13 DurchführungsVO und die VV zur LHO Brandenburg, zulassen, sollen Stichprobenverfahren für die Prüfung der Verwendungsnachweise zu ESF-geförderten Projekten angewendet werden.

Die Verwaltungsbehörde übermittelt auf der Grundlage von Zuarbeiten der Bewilligungsstellen vierteljährlich die Meldung über Unregelmäßigkeiten gemäß Artikel 70 AllgVO, Artikel 27 ff. DurchführungsVO an das BMF zur Weiterleitung an die Europäische Kommission.

Durch Kontrollen der Bescheinigungsbehörde wird sichergestellt, dass die Voraussetzungen für die Bescheinigung nach Artikel 61 Buchstabe b AllgVO erfüllt sind und damit die entsprechende bescheinigte Ausgabenerklärung für Zwischenzahlungen bzw. die Schlusszahlung gegenüber der Europäischen Kommission erfolgen kann.

Dazu wird vor jeder Antragsstellung auf Zahlung an die Europäischen Kommission eine Stichprobenkontrolle bei einer Bewilligungsstelle und einem Begünstigten durchgeführt. Neben der Vergewisserung über die Funktionsfähigkeit der Erfassungs- und Abrechnungssysteme erfolgt die Kontrolle der Übereinstimmung von Buchführungsunterlagen mit den entsprechenden Belegen, der Art und dem Zeitpunkt der Ausgaben sowie der tatsächlichen Bereitstellung der entsprechenden Kofinanzierungsbeträge sowie die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen.

Die Prüfung nach Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe a AllgVO zur Sicherstellung des effektiven Funktionierens des Verwaltungs- und Kontrollsystems führt die Prüfbehörde durch. Dabei werden u. a. folgende Punkte geprüft:

- das Vergabeverfahren und die Entscheidungen über die Zuschüsse,
- Einhaltung von Vorschriften der Gemeinschaft und der nationalen Vorschriften für Ausschreibungen,
- die Umsetzung der Vorhaben, die Zahlungsanträge, die Geldauszahlungen und Verwendungsnachweise
- Überwachung der Vorhaben durch die Verwaltung.

Die Stichprobenprüfungen nach Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe b AllgVO, Artikel 16 DurchführungsVO werden vorrangig von den Unabhängigen Prüfeinheiten und im geringen Umfang auch von der Prüfbehörde durchgeführt. Sie erfolgen nach Maßgabe der vorgenannten Verordnungen, nach dem Handbuch zur Prüfung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme der Europäischen Kommission sowie nach internen Unterlagen der jeweiligen Unabhängigen Prüfeinheit bzw. der Prüfbehörde, die einen einheitlichen Prü-

fungsablauf gewährleisten sollen. Die den Prüfungen zugrunde liegende Stichprobe wird mathematisch-statistisch ermittelt.

Außerdem wird die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns generell durch den Landesrechnungshof des Landes Brandenburg geprüft, die politische Kontrolle obliegt dem Parlament des Landes Brandenburg.

## **7.4 Begleit- und Bewertungssystem**

### **7.4.1 Begleitsystem**

Das zu Programmbeginn bestehende Begleitsystem für Monitoring und Evaluierung wird im Laufe der Programmperiode 2007-2013 weiter zu entwickeln sein. Erforderlich sind insbesondere:

- die Konkretisierung der Indikatoren im OP insbesondere zur Messung von Erfolg und Wirkung,
- die Vergleichbarkeit von Indikatoren und Methoden auf Länderebene,
- die Weiterentwicklung der inhaltlichen und methodischen Ansätze zur Evaluierung,
- die Entwicklung von Indikatoren für Querschnittsziele.

Im Ergebnis der Erfahrungen aus der Halbzeitbewertung des Operationellen Programms in der Förderperiode 2000 – 2006 wird verstärkt auf eine Vereinheitlichung von Indikatoren, Datensätzen, Methoden und Zeitpunkten der Datenerhebung auf Länderebene gesetzt. Damit einher geht eine Prozess begleitende Qualitätssicherung, die u. a. zu einer Weiterentwicklung von inhaltlichen und methodischen Ansätzen zur Evaluierung der ESF-Interventionen auf Länderebene und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit beitragen soll. Der Erarbeitung von Indikatoren zur Begleitung und Bewertung der Umsetzung von Querschnittszielen, insbesondere Gender-Mainstreaming und Chancengleichheit, wird dabei eine besondere Bedeutung zugemessen. Weiter gehende Konkretisierungen hinsichtlich der zu verwendenden Indikatoren und einer einheitlichen Maßnahmetypologie werden außerdem im Zusammenhang mit der Erarbeitung der spezifischen Förderinstrumente vorgenommen.

### **7.4.2 Abstimmung und Koordination von Begleitung und Bewertung**

Im Rahmen der Begleitung und Bewertung wird von einer klaren funktionalen Aufteilung der Zuständigkeiten von Monitoring und Evaluation ausgegangen. Monitoring und Evaluation haben einerseits gemeinsame Schnittstellen, andererseits aber jeweils gesonderte Aufgaben. Grundsätzlich betrachtet, werden Monitoringverfahren die finanziellen und materiellen Verlaufsdaten sowie die individualisierten Daten zu den Ergebnisindikatoren

abbilden und zur laufenden Steuerung und Optimierung der Programmabwicklung dienen. Dagegen dient die Evaluation zur Ermittlung der Wirkungen und zur Analyse der Effizienz der Förderung; ihre Ergebnisse unterstützen also auf einer übergeordneten Ebene die Verbesserung der Effizienz und Effektivität der einzelnen Förderungen und des Programms an sich.

Gemäß Art. 48 Abs. 3 AllgVO gibt es neben den von der Verwaltungsbehörde zur Begleitung des OP ausgelösten Evaluationen zwei Anlässe, in welchen Evaluationen insbesondere durchgeführt werden: Zum einen ist dies der Fall, wenn die Begleitung signifikante Abweichungen von den ursprünglichen Zielen zeigt (dazu siehe auch Kapitel 4.8 am Ende) und zum anderen dann, wenn Vorschläge für eine Überarbeitung des OP gemäß Art. 33 AllgVO gemacht werden sollen. Die Ergebnisse der Evaluationen werden dem Begleitausschuss für das OP, der Kommission und den betroffenen Ressorts übermittelt.

Monitoringdaten und Ergebnisse aus Evaluationen werden in der Verwaltungsbehörde zentral zusammengefasst und bewertet. Auf dieser Basis wird die Verwaltungsbehörde aktiv, wenn Umsteuerungen erforderlich sind, um die Zielstellungen des Operationellen Programms zu erreichen. Insbesondere finanzielle Daten werden auch gemeinsam mit den Bewilligungsstellen diskutiert. Über ein entsprechendes Controllingssystem sollen so frühzeitig n+2 Probleme vermieden werden. Zentrale Ergebnisse werden dem Begleitausschuss regelmäßig vorgestellt und mit ihm diskutiert. Im Begleitausschuss werden auch wichtige Evaluationsvorhaben gesondert präsentiert. Der Begleitausschuss wird so die Möglichkeit haben, sich aktiv und auf Basis gesicherte Erkenntnisse in die Verbesserung der Programmumsetzung einzuschalten. Die gemäß Anhang XXIII der Durchführungsverordnung an die Kommission zu meldende Daten werden einmal jährlich im Rahmen des Durchführungsberichtes übersandt.

Damit gewährleistet ist, dass jede Evaluierung auf den Daten des Monitorings systematisch aufbaut, wird auf ein im OP vorgegebenes Set von Indikatoren zurückgegriffen, um einen Ziel gerichteten und wirksamen Einsatz der Strukturfondsmittel zu überprüfen. Auf der Ebene des Operationellen Programms sind diese Indikatoren jedoch noch grundsätzlicher und allgemeiner Natur, differenzieren sich aber bei zunehmendem Umsetzungsstand bei fortschreitenden operationellen Interventionsphasen je nach Förderinstrument. Dies trifft insbesondere auf das Monitoring und die Evaluierung von System bezogenen Fördermaßnahmen zu, für die geeignete Untersuchungsmethoden und Indikatoren im Verlauf des Programms zu entwickeln sind. Hierbei soll folgendes berücksichtigt werden.

1. Bei Indikatoren für Wirkung und Erfolg ist es für Erfolg und Wirkung der einzelnen Maßnahme und letztlich auch des Programms notwendig, dass die Ziele und Indikatoren von den an der Programmumsetzung Beteiligten verstanden und für verbindlich angesehen werden. Gute Erfahrungen wurden dazu in der Förderperiode 2000 – 2006 im Rahmen des INNOPUNKT-Verfahrens mit dem Einsatz der

ZYPP-Methode (Zyklus orientierte Projektplanung) gemacht, bei welcher u. a. vor Beginn der Operation durch die Umsetzer konkrete Indikatoren selbst verpflichtend festgelegt wurden, die im Umsetzungsprozess kontinuierlich als Maßstab der Zielerreichung hinzugezogen wurden.

2. Nach den Erfahrungen aus der Halbzeitbewertung zum Operationellen Programm 2000 – 2006 wird auch ein besonderer Wert auf die Konsistenz und Validität der Datenerfassung im Monitoringverfahren gelegt werden, statt dieses System durch eine zu starke Diversifizierung und Detailliertheit der Indikatoren zu überlasten. Dennoch werden nicht alle Indikatoren im Rahmen des Monitoring vollständig erfassbar sein. Es ist vorgesehen in den Fällen wo dies nicht möglich ist, in Evaluationen entsprechende Abfragen mit einzubauen um mindestens ex ante, on going (einmal) und ex post die Indikatoren mit entsprechenden Datensätzen unterlegen zu können. Näheres hierzu wird im Evaluationsplan ausgeführt.
3. Zusätzlich zu den kontinuierlich erhobenen quantitativen Erhebungsmerkmalen werden also qualitative Merkmale auch punktuell im Rahmen vertiefender Studien erfasst und ausgewertet. Denn insbesondere bei Wirkungsindikatoren ist meist eine Erfassung erst nach einem größeren zeitlichen Abstand möglich und die kausalen Beziehungen zwischen der Förderung und dem Wirkungsindikator in vielen Fällen schwer nachweisbar.
4. Im Einzelfall sollen auch gesonderte Bewertungsverfahren mit spezifischen Designs, z.B. für innovative oder System bezogene Maßnahmen durchgeführt werden. Zur Unterscheidung von Brutto- und Nettoeffekten der Förderung sollen außerdem für einen noch zu bestimmenden Ausschnitt von Maßnahmen Vergleichsgruppendesigns realisiert werden.

Das Ziel ist insgesamt, ein schlüssiges und praktikables Indikatoren-, Erfassungs- und Auswertungssystem aufzubauen, das eine kontinuierliche qualitative Auswertung gewährleisten und als Grundlage vertiefender qualitativer Auswertungen dienen kann. Neben der Abstimmung von methodischen und datentechnischen Fragen sind deshalb kontinuierliche Absprachen über Konzepte und Schwerpunkte der geplanten und durchzuführenden Evaluationen in der zukünftigen Förderperiode erforderlich. Die Verwaltungsbehörde lässt sich bei der Entscheidung über das Auslösen einer Evaluation neben dem Begleitausschuss auch von der Arbeitsgruppe (AG) Förderprogrammbegleitung und der Ressort-AG beraten. Die Auswahl der Evaluatoren erfolgt grundsätzlich in einem wettbewerblichen Verfahren nach VOL oder VOF. Die Begleitung erfolgt durch die zuständigen Fachreferate, bei größeren Evaluationen auch durch gesondert einzurichtenden Begleitgremien (Arbeitsgruppen oder Beiräte). Bei besonders wichtigen Vorhaben werden in die Begleitung auch Wirtschafts- und Sozialpartner einbezogen.

Die Arbeitsgruppe (AG) Förderprogrammbegleitung wirkt unterstützend in diesem Qualitätssicherungsverfahren. Sie besteht aus Vertretern aus dem Fach- und Steuerungsbe-

reich und tagt in regelmäßigen Abständen. Ihre Aufgabe besteht darin, Evaluationen systematisch so vorzubereiten, zu begleiten und auszuwerten, dass die Ergebnisse für die Weiterentwicklung genutzt werden können sowie regelmäßige interne Programmauswertungen zu erstellen und zu reflektieren. Die AG trägt außerdem dazu bei, neue Förderinstrumente abzustimmen und hierfür geeignete Indikatoren zu entwickeln. Darüber hinaus wird eine AG eingerichtet, in deren Rahmen die angesprochenen Punkte auch mit den ESF-Mittel einsetzenden bzw. mit Strukturförderung in Brandenburg befassten Ressorts abgestimmt werden. Diese Ressort-AG tagt etwa vierteljährlich, davon mindestens einmal im Jahr auf Abteilungsleiterebene. In den anderen Fällen wird sie durch für die ESF-Förderung zuständige Vertreter der Ressorts und themenabhängig mit Zuständigen aus den Fachbereichen besetzt. Schließlich wird die Diskussion von Förderzielen und Indikatoren sowie die Evaluation und Weiterentwicklung des Programms auch partnerschaftlich im Sinne der EU-Strukturfondsverordnungen durchgeführt, insbesondere über den Begleitausschuss.

Die Finanzierung von Monitoring und Evaluation erfolgt aus der Prioritätsachse D „Technische Hilfe“. Ziel ist es, jede Prioritätsachse einer Zwischenevaluation zu unterziehen und außerdem Einzelevaluationen insbesondere für Maßnahmen mit hohem Mittelvolumen und/oder hohem Innovationsgrad durchzuführen.

Ein konkreterer Evaluierungsplan wird unter Einbeziehung des Begleitausschusses gesondert entwickelt.

### **7.4.3 Elektronische Plattform**

Grundlage zur Begleitung und Bewertung ist im Land Brandenburg ein Begleitsystem zur Erfassung der finanziellen und physischen Daten der Durchführung. Die maßgebliche Datenerfassung erfolgt kontinuierlich durch die zwischengeschalteten Stellen (Bewilligungsstellen) nach Vorgaben durch die Fondsverwaltung. Mit Beginn der Fondsperiode 2007 – 2013 wird am Standort der Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg ein in Bezug auf das FMLASA System (2000 – 2006) vollständig überarbeitetes elektronisches System bereit stehen. Die Vorbereitungen, um diese elektronische Plattform für alle ESF-Mittel nutzenden Stellen, insbesondere das LASV, anwendbar zu machen, werden in den ersten Monaten der Förderperiode abgeschlossen sein. Das neue System auf der Basis einer Oracle-Datenbank-Shell dient grundsätzlich zur elektronischen Aufzeichnung und Erfassung von Buchführungsdaten zu jedem im Rahmen des Operationellen Programms durchgeführten Vorhaben sowie der Erfassung der erforderlichen Durchführungsdaten für Finanzverwaltung, Begleitung, Überprüfungen, Prüfungen und Bewertung. Damit bildet die Software einerseits die aktuellen Anforderungen der Verordnungen ab, geht aber darüber hinaus, da sie ein umfassendes Workflowsystem, einschließlich zusätzlicher Funktionalität des Fördermittelvergabe- und Fördermittelabrechnungsprogramms, Geschäftsprozessmanagements, der elektroni-

schen Akte und Archivierung sowie ein Customer Relationship Management System (CRM) enthält.

Die skizzierte, einheitliche elektronische Plattform für alle ESF-Mittel umsetzenden Stellen ist demnach die Grundlage für die Dokumentationen der Finanzabwicklung, Kontrolle und Bewertung des Operationellen Programms während der gesamten Förderperiode, als auch der regelmäßigen Durchführungsberichte. Im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung dienen die erfassten Daten dem verwaltungsinternen Monitoring zur Prozess begleitenden Dokumentation, Programmanalyse, Programmsteuerung und Qualitätssicherung. Das verwaltungsinterne Monitoring hat vorwiegend die Funktion des unmittelbaren Programm-Controllings und ist ferner Grundlage der Berichterstattung an den Begleitausschuss sowie die statistische Basis für die Erstellung von Zahlungsanträgen.

#### **7.4.4 Erfassung von Begleitdaten**

Wie bereits in der Förderperiode 2000 – 2006 werden spezifische Erhebungsdaten von geförderten kleinen und mittleren Unternehmen (Unternehmensstammblatt) und Projektträgern (Projektträgerstammblatt) erfasst. Weil sich die bisherige Erfassung von Individualdatensätzen in Teilnehmerstammblätern als nicht Ziel führend erwiesen hat, ist für die Förderperiode 2007 – 2013 vorgesehen, die wichtigsten individuellen Teilnehmerdaten in die Projektträgerstammbblätter zu übernehmen, aber keine gesonderten Teilnehmerstammbblätter zu führen. Es wird dabei jedenfalls sichergestellt, dass die Adressen der Teilnehmer erhoben werden, um so auf einen Datenpool für spätere Evaluationen zurückgreifen zu können. Mit der verpflichtenden Erfassung eines Teils der individuellen Teilnehmerdaten über die Projektträgerstammbblätter kommen erhöhte Anforderungen nicht nur auf die Begleitsysteme, sondern auch auf die Projektträger zu. Umso wichtiger ist es, dass die verbleibenden Stammbblätter praktikabler und nutzerfreundlicher gestaltet werden, um dadurch nicht nur die Datenvalidität sondern auch die Akzeptanz zu verbessern. Eine Online-Erfassung der Daten aus den Stammblätern sowie der Verfahrensdaten findet über die neue elektronische Plattform (vgl. Kapitel 7.4.1) statt. Die datenschutzrechtlichen Anforderungen werden dabei berücksichtigt.

Bei der Erfassung sollen kleine Richtlinien mit sehr wenigen Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen sowie sehr geringem Mittelvolumen, die aus diesen Gründen für die Gesamtbewertung von Strategie und Effizienz der ESF-Förderung im Land Brandenburg keine wesentliche Rolle spielen werden, unberücksichtigt bleiben. Dies wird nach aktueller Schätzung etwa 6 % aller geplanten Förderfälle betreffen.

Zusätzlich werden im Rahmen der Begleitung bei entsprechenden Maßnahmen Datenbanken für Projekte, Träger und beteiligte Unternehmen genutzt.

### **7.4.5 Verfahren für die spezifischen Zuweisungen**

Das Operationelle Programm für den Einsatz des ESF in Brandenburg ist entsprechend der zusätzlichen Bestimmungen gemäß Artikel 37 Absatz 5 AllgVO von mehreren spezifischen Zuweisungen betroffen. Für die zusätzliche Bestimmung gemäß Anhang II Nr. 12 AllgVO wird das nach Artikel 37 Absatz 5 AllgVO vorzusehende Verfahren für die Zuweisung auf Grundlage des NSRP geregelt. Die Fondsverwaltung gewährleistet in diesem Zusammenhang ein dem Artikel 37 Absatz 5 AllgVO entsprechendes Monitoring.

Die spezifische Zuweisung von Strukturfondsmitteln für Ostdeutschland gemäß Artikel 37 Absatz 5 AllgVO i.V.m. Anhang II Nr.30 AllgVO wurde durch den Bund in Abstimmung mit den Ländern aufgeteilt. In Brandenburg wurden diese Mittel auf den EFRE und ESF, das Konvergenzgebiet und das Gebiet mit Übergangsunterstützung sowie auf die Prioritätsachsen des Operationellen Programms verteilt. Diese Sonderzuweisung dient der Umsetzung der Ziele der Prioritätsachsen und wird in das Begleitsystem des Operationellen Programms einbezogen.

### **7.4.6 Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission (SFC 2007)**

Die Verordnungen der Kommission erfordern, dass der Austausch jeglicher Informationen zwischen der Kommission und den Verwaltungsbehörden auf elektronischem Weg erfolgt. Der Gebrauch des von der Kommission entwickelten Computer gestützten Systems SFC2007 ist verbindlich vorgeschrieben und soll die Umsetzung des Abschnitts 7 der DurchführungsVO ermöglichen. Die Einführung des Systems ist seitens der Kommission für den Beginn des Förderzeitraums 2007 - 2013 geplant. Die Mitgliedstaaten werden bei der Einführung und Anwendung des Computer gestützten Systems durch die Kommission beteiligt und unterstützt.

Für die Umsetzung des ESF in Deutschland wurde von Seiten des Bundes in Abstimmung mit den ESF-Fondsverwaltern der Länder und der Kommission ein Rechte- und Hierarchiesystem im SFC2007 entwickelt. Als Hierarchieebenen ("Knoten") unterscheidet man die Kommission, den Bund und die Bundesländer (hier jeweils ESF-Verwaltungsbehörden). Zur elektronischen Datenübermittlung im SFC2007 werden konkreten Personen in den Verwaltungsbehörden, Bescheinigungsbehörden und Prüfbehörden entsprechende Rechte und Rollen zugewiesen (lesen, schreiben, übermitteln). Die Hierarchieebene des Bundes - zwischen Länder- und Kommissions-Ebene - verfügt über das alleinige Recht zur elektronischen Übermittlung der grundlegenden Dokumente - wie z.B. OP-Versionen oder OP-Änderungsanträge der Länder und des Bundes - an die Kommission. Die ESF-Verwaltungsbehörde des Bundes als Mitgliedstaat übernimmt diese Aufgabe.

SFC2007 kann von den Verwaltungsbehörden sowohl mit einer manuellen Erfassung genutzt werden (Web-Applikation) als auch mit einer Schnittstellen-Variante zu den Be-

gleitsystemen des Mitgliedstaates (Web-Dienst). Die Verwaltungsbehörde für den ESF in Brandenburg plant, beide Varianten zu nutzen.

Für den ESF in Brandenburg haben der Leiter der Verwaltungsbehörde und seine Stellvertretung in SFC 2007 Sende- und Bearbeitungsrechte. Zwei bis drei weitere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Verwaltungsbehörde haben Bearbeitungsrechte. Die Leiterin oder der Leiter der Bescheinigungsbehörde und seine oder ihre Vertretung haben in SFC 2007 Sende- und Bearbeitungsrechte für die Angelegenheiten der Bescheinigungsbehörde. Eine weitere Mitarbeiterin hat Bearbeitungsrechte. Die aus einer Person bestehende Prüfbehörde hat Sende- und Bearbeitungsrechte für diesen Bereich. Der Key-User für SFC 2007 hat Bearbeitungsrechte in der Rolle der Verwaltungsbehörde.

## **7.5 Publizität**

### **7.5.1 Rechtliche Grundlagen**

Die Informations- und Publizitätsmaßnahmen zum ESF werden auf Grundlage des Artikels 69 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 (AllgVO) und der Artikel 2 - 10 der Verordnung (EG) Nr. 182872006 der Kommission vom 8. Dezember 2006 zur Festlegung von Durchführungsbestimmungen zur Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und der Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (DurchführungsVO) durchgeführt.

Gemäß Art. 2 Abs. 1 DurchführungsVO wird von der Verwaltungsbehörde für den ESF in Brandenburg ein Kommunikationsplan erstellt. Er enthält Angaben zu den in Art. 2 Abs. 2 DurchführungsVO aufgelisteten Punkten, u.a. zu Zielen und Zielgruppen der Informations- und Publikationsmaßnahmen, zu Strategie und konkreterem Inhalt dieser Maßnahmen sowie zu ihrer Bewertung. Der Kommunikationsplan wird gemäß Art. 3 DurchführungsVO der Kommission innerhalb von vier Monaten nach Genehmigung des OP zur Prüfung übermittelt.

Der Begleitausschuss wird gemäß Art. 4 Abs. 1 DurchführungsVO über den Kommunikationsplan und seinen Durchführungsstand, die durchgeführten Informations- und Publizitätsmaßnahmen sowie die eingesetzten Kommunikationsmittel informiert.

### **7.5.2 Ziele**

Durch die regelmäßige Information der Zielgruppen wird der Bekanntheitsgrad der ESF-Interventionen dauerhaft erhöht und damit ein Beitrag zur Verbesserung der Wirksamkeit dieser Interventionen geleistet. Daneben dient die Information auch dazu, die Transparenz der Förderung aus dem ESF zu erhöhen, auf die Rolle, die die Europäische Union bei der Förderung spielt, aufmerksam zu machen, und die Akzeptanz des europäischen Gedankens zu stärken.

### **7.5.3 Zielgruppen**

Zielgruppen sind potenzielle Begünstigte, Begünstigte und die breite Öffentlichkeit.

## **7.5.4 Strategie und Inhalt**

Für die Informations- und Publizitätsmaßnahmen werden Instrumente der Pressearbeit (z.B. Pressemitteilungen, Interviews, Artikel) und der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Broschüren, Tagungen, Workshops, Beteiligung an Messen und Ausstellungen, Informationskampagnen, Plakate, Internet) genutzt.

Die Verwaltungsbehörde informiert die Medien über geplante und durchgeführte ESF-Interventionen, um die Öffentlichkeit stärker für die Rolle der Europäischen Union bei der Förderung aus dem ESF und deren Ergebnisse zu sensibilisieren.

Besondere Bedeutung für die Öffentlichkeitsarbeit haben der arbeitsmarktpolitische Informationsservice „BRANDaktuell“, der Druck-Ausgaben, Online-Ausgaben und einen elektronischen Newsletter umfasst, sowie die Website [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de).

### **Maßnahmen gegenüber den potenziellen Begünstigten**

Inhalt der Maßnahmen sind Informationen über die durch die gemeinsame Intervention der EU und des Landes Brandenburg gebotenen Möglichkeiten einer Förderung aus dem ESF. Dies umfasst Informationen über Förderbedingungen und –verfahren, Bewertungs- und Auswahlkriterien sowie Ansprechpartner.

### **Maßnahmen gegenüber den Begünstigten**

Spezifisches Ziel gegenüber den Begünstigten ist es, diese über die Förderung aus dem ESF zu informieren. Diese Information erfolgt über den Bewilligungsbescheid. Außerdem wird ihnen die Verpflichtung auferlegt, die Teilnehmer/innen der geförderten Maßnahme und die Öffentlichkeit auf die Förderung hinzuweisen. Mit dem Verwendungsnachweis wird die Einhaltung dieser Verpflichtung abgefragt.

### **Maßnahmen gegenüber der breiten Öffentlichkeit**

Hier ist das spezifische Ziel, Informationen über die Förderung aus dem ESF im Land Brandenburg zu verbreiten, um die Kenntnis über die Unterstützung des Landes durch die EU zu verbessern. Damit wird die Akzeptanz für den europäischen Gedanken erhöht. Besonders geeignet erscheinen Informationen über beispielhafte Förderprojekte im Sinne von "Best Practice".

## **8 Verwirklichung des Partnerschaftlichen Prozesses**

Artikel 11 AllgVO sieht für die Erreichung der Ziele der Fonds eine enge Zusammenarbeit zwischen Kommission und Mitgliedstaat vor. Mit der Bestimmung der repräsentativen Partner auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie in Wirtschaft und Gesellschaft, im Umwelt- und anderen Bereichen und der Berücksichtigung der notwendigen Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie einer nachhaltigen Entwicklung entspricht der Mitgliedstaat den Festlegungen dieser Verordnung.

### **8.1 Bericht über den partnerschaftlichen Ansatz bei der Programmerarbeitung**

Im Land Brandenburg gestaltete sich der partnerschaftliche Abstimmungsprozess zur Vorbereitung und Erstellung des Operationellen Programms für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 wie folgt:

Im Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses innerhalb des Fonds verwaltenden Ressorts wurde nach Abstimmung mit den anderen Ressorts der Landesregierung der Entwurf für Eckpunkte einer ESF-Strategie vorgelegt. Auftakt für den Partnerschaftlichen Abstimmungsprozess war die ESF-Jahrestagung am 24.11.2005. Hier wurden die genannten strategischen Ansätze zusammen mit den Ergebnissen der durch einen externen Gutachter erstellten Sozioökonomischen Analyse mit Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007-2013 vorgestellt. Zur Diskussion aufgerufen waren ca. 180 Teilnehmer und Teilnehmerinnen: Wirtschafts- und Sozialpartner, Akteure regionaler Arbeitsmarktpolitik, Vertreter aus Politik und Gesellschaft. Die Europäische Kommission war nicht nur zu dieser Veranstaltung eingeladen, sondern beteiligte sich durch den Vortrag eines ihrer Vertreter aktiv an der Gestaltung der Diskussion.

Dem auf der Jahrestagung begonnen Abstimmungsprozess zur neuen ESF-Förderperiode schloss sich von Januar bis April 2006 eine Veranstaltungsreihe an, in deren Rahmen arbeitspolitische Akteure des Landes ausgewählte Themen der vorgestellten strategischen Ansätze zum ESF-Einsatz in der neuen Förderperiode diskutierten:

„Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit“ (12.01.2006)

„Alternative Lernangebote und Berufsorientierung“ (14.03.2006)

„Chancen für alle Generationen: Leistungspotenzial Älterer nutzen“ (21.03.2006)

„Kompetenzentwicklung und Beschäftigung fördern“ (31.03.2006)

„Regionalisierung in der Landesarbeitsmarktpolitik“ (26.04.2006).

Neben dieser Veranstaltungsreihe fanden ein Workshop zur Erstausbildung (05.04.2006) und ein Expertengespräch zum Thema „Mädchen und Jungen ohne Schulabschluss“ (06.04.2006) statt.

Interessierte Partner, die nicht an den Veranstaltungen teilnehmen konnten, hatten die Möglichkeit, sich in der Presse, in BRANDaktuell (Arbeitsmarktpolitische Service der LASA Brandenburg GmbH im Auftrag des MASGF) und in den kostenlos erhältlichen Dokumentationen zu den einzelnen Veranstaltungen über deren Ergebnisse zu informieren. Neu im Partnerschaftlichen Abstimmungsprozess zur Vorbereitung einer kommenden Förderperiode war die Einrichtung eines moderierten Forums auf der ESF-Website [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de).

Die Ergebnisse und Anregungen aus dem Partnerschaftlichen Abstimmungsprozess flossen sukzessive in die Programmerarbeitung ein und bildeten als konkretisierte ESF-Strategie die Grundlage für die Schwerpunktsetzung im neuen Operationellen Programm. Der mit der Erstellung des OP beauftragte externe Gutachter nahm an allen partnerschaftlichen Veranstaltungen teil, führte darüber hinaus auch Einzelgespräche mit den anderen betroffenen Ressorts und stellte sich in regelmäßigen Ressort übergreifenden Runden der Diskussion seiner (Teil-)Entwurfsskizzen. Eine abschließende Beteiligung der Fachressorts Brandenburgs an der OP-Erarbeitung erfolgte im Rahmen des vorgeschriebenen Mitzeichnungsverfahrens.

Über den gesamten Planungsprozess wurde das Parlament adäquat informiert, Vertreter der Fraktionen wurden zu den partnerschaftlichen Veranstaltungen eingeladen. Mit Vertretern der EU Kommission fanden Abstimmungsgespräche statt.

Der partnerschaftliche Planungsprozess fand seinen Abschluss mit der ESF-Jahrestagung im Herbst 2006. Hier wurden die Kernelemente des Endentwurfs des OPs einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt und zu Möglichkeiten seiner Umsetzung im Rahmen des zukünftigen Landesprogramms, d. h. bereits zu konkreten Maßnahmen diskutiert.

## **8.2 Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung und Begleitung des Programms**

Im Rahmen der **Umsetzung** des ESF-OP sollen die Partner – wie bereits in Kapitel 4.7 angesprochen – in erster Linie über Qualifizierung und einzelne Projekte beteiligt werden: Derzeit beteiligt sich Brandenburg mit Berlin bereits an einer gemeinsamen Kontakt- und Beratungsstelle für die Wirtschafts- und Sozialpartner (KBS). Mit ihr soll eine aktivere und qualifizierte Mitwirkung der WiSo-Partner an der strategischen Weiterentwicklung und inhaltlichen Ausgestaltung der EU-Strukturfondsförderung 2007-2013 in der Region unterstützt werden. Die KBS kann als Beispiel für erfolgreiche Qualifizierungsansätze gelten und soll weitergeführt werden.

Im Zusammenhang mit der Beteiligung der Partner über einzelne Projekte wird ein Schwerpunkt auf gemeinsamen Projekten der Sozialpartner und thematisch auf der Verbesserung der Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmer – damit auf der Prioritätsachse A - liegen. Angestrebt werden gemeinsame Aktionen der Sozialpartner insbesondere unter dem für Brandenburg zentralen Aspekt der Fachkräftesicherung. Zum anderen besteht angesichts der immer weitergehenden wirtschaftlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Verflechtungen innerhalb der EU auch für die Sozialpartner ein erhöhter Informations- und Kommunikationsbedarf mit den Vertretern ähnlicher Organisationen anderer Mitgliedstaaten. Da von den Sozialpartnern ein aktiver Beitrag für eine effektive und den sozialen Zusammenhalt stärkende Umsetzung des ESF in Brandenburg erwartet wird, ist es im Interesse der Landesregierung, auch den transnationalen Erfahrungsaustausch der Sozialpartner hinsichtlich arbeitspolitischer Fragen zu unterstützen. Die besondere Berücksichtigung der Sozialpartner innerhalb der Prioritätsachse E ist dementsprechend auch ein Beitrag zu ihrer Beteiligung an der Umsetzung des ESF.

Gemäß Art. 5 Abs. 3 ESF-VO unterstützt die Verwaltungsbehörde die angemessene Beteiligung der Sozialpartner. Zu diesem Zweck wird in Brandenburg ein Betrag von mindestens 2 % der ESF-Mittel für die Sozialpartner angestrebt. Die Erfahrungen aus der vergangenen Förderperiode und aus dem partnerschaftlichen Abstimmungsprozess (siehe Kapitel 8.1) lassen diesen Umfang als angemessen erscheinen<sup>49</sup>. Der Betrag soll im Rahmen der bestehenden Förderprogramme sowie -voraussetzungen bereitgestellt werden, die Konzipierung gesonderter Förderansätze für die Sozialpartner ist nicht vorgesehen.

Schließlich ist im Rahmen der **Begleitung** der Programmumsetzung der Begleitausschuss das zentrale Instrument der partnerschaftlichen Beteiligung. Als seine Hauptaufgaben im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung ergeben sich aus Art. 65 ESF-VO:

- die Prüfung und Billigung der Kriterien für die Auswahl der kofinanzierten Vorhaben,
- die Bewertung der Fortschritte bei der Verwirklichung der spezifischen Ziele des OP,
- die Prüfung der Ergebnisse der Durchführung des OP sowie der Evaluationen,
- die Prüfung und Billigung des jährlichen und des abschließenden Durchführungsberichts

---

<sup>49</sup> So wurden beispielsweise im Jahr 2005 ca. 2,5 Mio. € von ca. 100 Mio. € ESF-Mitteln im genannten Jahr für Maßnahmen der im Begleitausschuss vertretenen Partner eingesetzt.

- die Prüfung und Billigung jeden Vorschlags für eine inhaltliche Änderung der Entscheidung der Kommission über die Fondsbeteiligung.

Darüber hinaus kann der Begleitausschuss der Verwaltungsbehörde Überarbeitungen oder Überprüfungen des OP vorschlagen, die zur Verwirklichung der Fondsziele beitragen oder die Verwaltung verbessern. Über den jährlichen Kontrollbericht zum OP und die einschlägigen Bemerkungen der Kommission zu diesem Bericht wird er unterrichtet.

In Brandenburg sind im Begleitausschuss neben den Verwaltungsbehörden der Strukturfonds und des ELER mindestens alle ESF-Mittel umsetzenden Ressorts und die für die Koordinierung Ressort übergreifender Fragen zuständige Koordinierungsstelle bei der Staatskanzlei vertreten. Darüber hinaus sind die Vertreter der wichtigsten arbeitspolitischen Partner, wie für die Unternehmerseite der Unternehmerverband und die Arbeitnehmerseite der DGB, aber gleichberechtigt auch Nichtregierungsorganisationen wie der Brandenburgische Landesverband der Arbeitsförderungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften, der Frauenpolitische Rat sowie ein Umweltverband eingebunden.

Darüber hinaus werden auch weiterhin verschiedene Veranstaltungen zur begleitenden Information und Einbindung der Sozialpartner stattfinden. Insbesondere wird zum einen die Workshopreihe zu zentralen arbeitspolitischen und ESF-Förderthemen fortgeführt. Zum anderen wird auch weiterhin die ESF-Jahrestagung als wichtiger Bestandteil der Kommunikation und Abstimmung zentraler Entwicklungen in der ESF-Förderung Brandenburgs mit einer breiten Öffentlichkeit gesehen.

## 9 Indikative Finanzplanung

Im Folgenden sind die indikativen Finanztabellen für Brandenburg gesamt, für Brandenburg Nordost (Ziel Konvergenz) und Brandenburg Südwest (Ziel Konvergenz / phasing-out-Region) gesondert ausgewiesen.

Tabelle 9:

### Anhang XVI 2. Durchführungsverordnung

Titel: **Operationelles Programm Brandenburg Förderperiode 2007-2013**

Referenznummer des Operationellen Programms (CCI-Code):

**CCI 2007 DE 051 PO001**

Prioritätsachsen, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen (in Euro)

	Gemeinschaftsbeteiligung (a)	Nationaler Beitrag (b)=((c)+(d))	Indikative Aufschlüsselung der entsprechenden nationalen Mittel		Finanzmittel insgesamt (e)=(a)+(b)	Kofinanzierungssatz (f)=(a)/( e)	Zur Information	
			Nationale öffentliche Mittel ( c)	Nationale private Mittel (d)			EIB Beteiligung	Andere Finanzmittel
<b>Prioritätsachse 1 (A) ohne Übergangsunterstützung</b>	59.122.423	19.707.470	11.220.937	8.486.533	78.829.893	75		
<b>Prioritätsachse 1 (A) mit Übergangsunterstützung</b>	43.255.482	14.418.491	8.126.044	6.292.447	57.673.973	75		
<b>Prioritätsachse 1 (A) Gesamt</b>	<b>102.377.905</b>	<b>34.125.961</b>	<b>19.346.981</b>	<b>14.778.980</b>	<b>136.503.866</b>	<b>75</b>		
<b>Prioritätsachse 2 (B) ohne Übergangsunterstützung</b>	125.081.857	41.693.949	36.637.708	5.056.241	166.775.806	75		
<b>Prioritätsachse 2 (B) mit Übergangsunterstützung</b>	116.583.489	38.861.160	35.030.736	3.830.424	155.444.649	75		
<b>Prioritätsachse 2 (B) Gesamt</b>	<b>241.665.346</b>	<b>80.555.109</b>	<b>71.668.444</b>	<b>8.886.665</b>	<b>322.220.455</b>	<b>75</b>		
<b>Prioritätsachse 3 (C) ohne Übergangsunterstützung</b>	146.198.820	49.597.689	49.597.689	0	195.796.509	75		

Prioritätsachse 3 (C) mit Übergangsunterstützung	92.040.621	31.560.408	31.560.408	0	123.601.029	74		
<b>Prioritätsachse 3 (C) Gesamt</b>	<b>238.239.441</b>	<b>81.158.097</b>	<b>81.158.097</b>	<b>0</b>	<b>319.397.538</b>	<b>75</b>		
Prioritätsachse 4 (D) ohne Übergangsunterstützung	11.519.824	3.839.941	3.839.941	0	15.359.765	75		
Prioritätsachse 4 (D) mit Übergangsunterstützung	8.459.860	2.819.953	2.819.953	0	11.279.813	75		
<b>Prioritätsachse 4 (D) Gesamt</b>	<b>19.979.684</b>	<b>6.659.894</b>	<b>6.659.894</b>	<b>0</b>	<b>26.639.578</b>	<b>75</b>		
Prioritätsachse 5 (E) ohne Übergangsunterstützung	10.211.910	1.802.102	1.802.102	0	12.014.012	85		
Prioritätsachse 5 (E) mit Übergangsunterstützung	7.775.329	1.372.117	1.372.117	0	9.147.446	85		
<b>Prioritätsachse 5 (E) Gesamt</b>	<b>17.987.239</b>	<b>3.174.219</b>	<b>3.174.219</b>	<b>0</b>	<b>21.161.458</b>	<b>85</b>		
<b>Insgesamt ohne Übergangsunterstützung</b>	<b>352.134.834</b>	<b>116.641.151</b>	<b>103.098.377</b>	<b>13.542.774</b>	<b>468.775.985</b>	<b>75</b>		
<b>Insgesamt mit Übergangsunterstützung</b>	<b>268.114.781</b>	<b>89.032.129</b>	<b>78.909.258</b>	<b>10.122.871</b>	<b>357.146.910</b>	<b>75</b>		
<b>Insgesamt</b>	<b>620.249.615</b>	<b>205.673.280</b>	<b>182.007.635</b>	<b>23.665.645</b>	<b>825.922.895</b>	<b>75</b>		

Tabelle 10

**Anhang XVI 1. Durchführungsverordnung**Titel: **Operationelles Programm Brandenburg Förderperiode 2007-2013**Referenznummer des Operationellen Programms (CCI-Code): **CCI 2007 DE 051 PO 001**

Jahre, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen des Programms, in Euro:

	(ESF)	Kohäsionsfonds	Insgesamt
	(1)	(2)	(3)=(1)+(2)
<b>2007</b> In Regionen ohne Übergangsun- terstützung	40.874.594		40.874.594
<b>2007</b> In Regionen mit Übergangsun- terstützung	44.132.108		44.132.108
<b>Insgesamt 2007</b>	85.006.702		85.006.702
<b>2008</b> In Regionen ohne Übergangsun- terstützung	49.273.004		49.273.004
<b>2008</b> In Regionen mit Übergangsun- terstützung	42.342.814		42.342.814
<b>Insgesamt 2008</b>	91.615.818		91.615.818
<b>2009</b> In Regionen ohne Übergangsun- terstützung	50.287.034		50.287.034
<b>2009</b> In Regionen mit Übergangsun- terstützung	40.464.010		40.464.010
<b>Insgesamt 2009</b>	90.751.044		90.751.044
<b>2010</b> In Regionen ohne Übergangsun- terstützung	51.321.347		51.321.347
<b>2010</b> In Regionen mit Übergangsun- terstützung	38.492.829		38.492.829
<b>Insgesamt 2010</b>	89.814.176		89.814.176
<b>2011</b> In Regionen ohne Übergangsun- terstützung	52.376.346		52.376.346
<b>2011</b> In Regionen mit Übergangsun- terstützung	36.426.331		36.426.331
<b>Insgesamt 2011</b>	88.802.677		88.802.677
<b>2012</b> In Regionen ohne Übergangsun- terstützung	53.452.444		53.452.444
<b>2012</b> In Regionen mit Übergangsun- terstützung	34.261.490		34.261.490
<b>Insgesamt 2012</b>	87.713.934		87.713.934

<b>2013</b> In Regionen ohne Übergangsun- terstützung	54.550.065		54.550.065
<b>2013</b> In Regionen mit Übergangsun- terstützung	31.995.199		31.995.199
<b>Insgesamt 2013</b>	86.545.264		86.545.264
<b>In Regionen ohne Übergangs- unterstützung insgesamt (2007- 2013)</b>	<b>352.134.834</b>		<b>352.134.834</b>
<b>In Regionen mit Übergangsun- terstützung insgesamt (2007- 2013)</b>	<b>268.114.781</b>		<b>268.114.781</b>
<b>Insgesamt 2007-2013</b>	<b>620.249.615</b>		<b>620.249.615</b>

## 10 Ergebnisse der Ex-ante-Bewertung des OP

Der Bericht zur Ex-ante-Bewertung (Artikel 48 Absatz 2 AllgVO ) des Operationellen Programms für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Land Brandenburg für den Zeitraum 2007 – 2013 umfasst die Planungsphase Mai 2006 – Dezember 2006. Evaluator war das TAURUS-Institut an der Universität Trier. Der am 13. Dezember 2006 vorgelegte Abschlussbericht ist das Ergebnis eines intensiven iterativen Prozesses, in welchem die Fondsverwaltung zahlreiche wichtige Hinweise für die Erstellung des ESF-OP erhalten hat. Die Bewertung beruht dabei auf einer Fassung des OP vom Juli 2006. Welche Anregungen des Ex-ante-Evaluators übernommen wurden und welche bewusst nicht umgesetzt wurden, wird in diesem Kapitel in groben Zügen erläutert. Auf positive Bewertungen wird nicht gesondert Bezug genommen. Eine Strategische Umweltprüfung (SUP) ist für das vorliegende ESF-OP nicht anwendbar. Für eine detaillierte Darstellung der Hinweise des Evaluators wird auf das genannte Dokument verwiesen.

### Kapitel zur Beurteilung der sozioökonomischen Analyse (2.1)

In der Sozioökonomischen Analyse wurden die vorgeschlagenen Ergänzungen größtenteils aufgenommen, soweit die entsprechenden Daten zugänglich waren. Die SWOT-Analyse wurde zwar nach Absprache mit der Europäischen Kommission umstrukturiert, die vom Evaluator positiv bewertete tabellarische Form jedoch beibehalten. Die geforderte Liste von Kontextindikatoren wurde ebenfalls entsprechend der Verfügbarkeit der Daten bedient und ist dem OP als Anlage 1 beifügt.

Die Handlungsansätze, welche der Evaluator positiv bewertet, wurden nach Rücksprache mit der EU-Kommission und aus Gründen der Lesbarkeit zwar gestrichen, ihre Aussagen finden sich aber integriert in die Konzeptionellen Ansätze für die Entwicklungsstrategie wieder. Die deskriptive Ergebnisdarstellung zur Förderperiode 2000 – 2006

wurde entsprechend den Vorschlägen stark gestrafft. Die insgesamt als positiv eingeschätzte Bewertung der Ergebnisse der vorangehenden Förderperiode wurde zwar stärker quantifiziert, die Anregung, inhaltlich weitere Einschätzungen oder Vergleiche aufzunehmen, wurde jedoch aufgrund der Erforderlichkeit eines straffen Programmplanungsdokumentes nicht aufgegriffen.

### **Kapitel zur Bewertung der Relevanz und Kohärenz der Strategie (2.2)**

Auch die Anregungen zur Strategie, bzw. zu dem gefundenen Zielsystem wurden größtenteils aufgenommen. Zwar wurden mit dem Ziel der Vermeidung von Wiederholungen und zugunsten einer besseren Lesbarkeit auch in diesem Bereich Umstrukturierungen und Streichungen vorgenommen. Die vom Evaluator als positiv hervorgehobenen Aspekte sind dabei aber inhaltlich erhalten geblieben. Entsprechend der Anregung wurde auch der zweite Teil der Konzeptionellen Ansätze der Entwicklungsstrategie gestrichen bzw. an geeigneter Stelle integriert. Ebenfalls berücksichtigt wurden die Hinweise zur klaren Trennung von Analyse und Strategieteil.

Im Bereich der internen Kohärenz wurde die doppelte Gliederung in Handlungsfelder und Förderschwerpunkte aufgegeben. Ebenso wurden die geforderten Ergänzungen mit Blick auf Ziele und Zieltabelle für die Prioritätsachse „Transnationale Maßnahmen“ in enger Absprache mit dem Evaluator eingefügt. Nicht aufgegriffen wurde die Anmerkung zum Aspekt der Qualitätsverbesserung der Aus- und Weiterbildung im Strategischen Ziel 3, da dieser Aspekt bereits im Strategischen Ziel 6 enthalten ist. Das für das strategische Ziel 4 vorgeschlagene ergänzende operative Ziel zur Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen in der Beschäftigungspolitik wurde nicht aufgegriffen, da es sich dabei aus Sicht der Fondsverwaltung nicht um ein Ziel, sondern um ein Instrument handelt. Für das spezifische Ziel zur Einbindung der Kompetenz Älterer in Unternehmen im Strategischen Ziel 7 wurde in Zusammenarbeit mit dem Evaluator eine Alternativlösung gefunden.

Die für die Querschnittsziele vorgeschlagene Umpositionierung wurde nicht vorgenommen, da diese im Zielsystem integriert sind und daher nicht nach diesem erläutert werden sollen. Sie wurden aber in die entsprechende Tabelle zum Zielsystem aufgenommen. Im Bereich Gender sind nun zwar in der Analyse Ausführungen zum Lohngefälle zwischen Mann und Frau zu finden, da dieser Bereich aber einer direkten ESF-Förderung nicht zugänglich ist, sondern nur in mittelbarer Folge geschlechtergerechter (förderbarer) Beschäftigungsstrukturen Veränderungen unterläuft, werden in den Zielen auch weiterhin keine Ausführungen dazu getätigt.

### **Kapitel zur Beurteilung der quantifizierten Zielvorgaben und Bewertung der erwarteten Auswirkungen (2.3)**

Der Beitrag, den die Ex-ante-Analyse im Bereich der Indikatorenfindung und Festsetzung der Zielwerte geleistet hat, ist mit Blick auf die Erstellung des OP als der gewichtigste einzustufen. Die zugehörigen Anregungen und Vorschläge, die sich in dem Bericht finden, waren Ausgangspunkt einer intensiven Diskussion zwischen Evaluator und OP-Erstellern. Eine Vielzahl der Anregungen und Hinweise wurde aufgegriffen und es wurden gemeinsam alternative Lösungen erarbeitet. Änderungen an Indikatoren oder im Bereich der Zielquantifizierung haben sich dabei teilweise auch auf das Zielsystem selbst ausgewirkt. Es ist aufgrund der Fülle von Einzelfragen, die angesprochen werden, allerdings nicht möglich oder sinnvoll, detailliert die Umsetzung der Hinweise zu beschreiben.

Für das Indikatorensystem nur allgemein bzw. beispielhaft lässt sich aber sagen, dass Kontextindikatoren auch in Anlehnung an den Vorschlag des Evaluators eingefügt wurden. Für den Bereich der Ergebnis- und Outputindikatoren wurde seitens der OP-Ersteller berücksichtigt, dass auch die EU-Kommission ein klares Interesse an einer übersichtlichen Anzahl von Indikatoren signalisiert hat. Nicht jeder nachvollziehbare Indikator, der vom Evaluator vorgeschlagen wurde, konnte daher übernommen werden. Vielmehr wurde in Zusammenarbeit mit diesem eine Auswahl getroffen, die als die geeignetste, aber auch als handhabbar erscheint. Die Anregung, soweit sinnvoll auch nach Geschlecht und Alter zu differenzieren, wurde für das Merkmal Geschlecht weitestgehend aufgegriffen, scheiterte allerdings für das Merkmal Alter häufig an der Verfügbarkeit entsprechender Daten.

Im Bereich der Zielquantifizierungen wurde insbesondere darauf geachtet, die fehlenden Begründungen nachzuliefern, Uneinheitlichkeiten in den Bezugsdaten anzugleichen und eine übersichtliche Darstellung und eine geeignete Messeinheit zu gewährleisten.

Die qualitative Bewertung der Auswirkungen ist demgegenüber so ausgefallen, dass keine Veranlassung zu Veränderungen bestand.

#### **Kapitel zur Beurteilung der Qualität der Durchführungssysteme (2.4)**

Der Hinweis zur Verortung des Monitoringsystems bei der LASA, bzw. zu entsprechenden Unklarheiten im OP-Text wurde berücksichtigt.