

Handbuch der Aus- und Weiterbildung

Aktualisierungslieferung Nr. 234
Dezember 2012

Art.-Nr. 33333234

Herausgegeben von:

Dr. Carsten Kreklau (BDI)
Dr. Josef Siegers (BDA)



Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

diese Aktualisierungslieferung enthält Beiträge zu folgenden Themen:

- Herausforderungen am Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte
- Nachhaltigkeit von Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess
- Förderprogramme des Bundes und der Bundesländer

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Redaktion



Deutscher
Wirtschaftsdienst



In diesem Heft ...

Themen

Herausforderungen am Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte

Die Gestaltung des Übergang von der Schule in den Beruf ist eine bildungs- politische und pädagogische Herausforderung. Die Wege junger Menschen von der Schule in den Beruf und in die Arbeitswelt haben sich in den letzten Jahren weiter ausdifferenziert.

Die Ausweitung eines sogenannten Übergangssystems – also jener Bildungs-angebote, die zwischen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer Berufsausbildung liegen und sich dadurch kennzeichnen, dass sie zu keinem berufsqualifizierenden Abschluss führen, hat sich als ineffektiv erwiesen. Gezeigt hat sich, dass notwendige Veränderungen am Übergang Schule-Beruf einerseits strukturbildende Initiativen erfordern und andererseits Veränderungsprozesse von den pädagogischen Fachkräften aktiv mitgestaltet werden müssen.

Wie komplex das Übergangsgeschehens sowie die „Neu“-Gestaltung des gesamten Übergangsbereichs mit einer individuellen Begleitung und einer zielgerichteten Förderung der jungen Menschen ist, zeigt Dr. Ursula Bylinski in ihrem Beitrag und sie stellt u. a. das BIBB-Forschungsprojekt vor. Ziel des Projektes ist es, Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln zu ermitteln und Handlungsempfehlungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der einbezogenen Professionsgruppen zu erarbeiten.

Nachhaltigkeit von Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess

Anliegen dieses Beitrages von Mike Beenders, Dr. Hans Joachim Buggenhagen, Prof. Dr. sc. Klaus Henning Busch ist es, die Nachhaltigkeit von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung Älterer zu untersuchen, um daraus Hinweise für die weitere Gestaltung von neuen Projekten für diese Zielgruppe abzuleiten. Dabei geht es auch darum, die mit den Maßnahmen verbundenen pädagogischen Prozesse zu betrachten. Für die Auswahl von Kriterien und

Indikatoren zur Bewertung der nachhaltigen Wirkung von Projekten wurde eine auf diese Problemstellung bezogene Definition erarbeitet, um die der Maßnahme zugrunde liegenden pädagogischen Prozesse angemessen analysieren zu können.

Als Beispiel für die Untersuchung der nachhaltigen Wirkung der beruflichen Weiterbildung Älterer wurde das Projekt „Oldenburg 50plus“ im Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gewählt.

Das ausgewählte Projekt „Oldenburg 50plus“ ist ein Vorhaben des Jobcenter Oldenburg und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Es wird von einem Konsortium unter der Leitung der acadConsult GmbH durchgeführt.

Handbuch der Aus- und Weiterbildung

Politik, Praxis, Finanzielle Förderung

Herausgeber: Dr. Carsten Kreklau (BDI)
Dr. Josef Siegers (BDA)

Redaktion: Angela Möller, Arno Ferralis, Jutta Väth

Druck: Jouve, F-Paris

ISBN: 3-87156-033-2

ISSN: 0935-8250

Loseblattwerk mit ca. acht Ergänzungslieferungen pro Jahr inklusive CD-ROM sechsmal im Jahr.

Kundenservice (Vertrieb und Abonnementverwaltung):
+49 (0) 26 31/8 01-22 22

Redaktion (Fragen zum Inhalt): +49 (0) 2 21/94 37 37-631

© Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Köln

Deutscher Wirtschaftsdienst – eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland.

Luxemburger Straße 449, D-50939 Köln, Tel.: +49 (0) 2 21/94 37 37-631,

Fax: +49 (0) 2 21/94 37 37-751, E-Mail: ausbildung@wolterskluwer.de,

Internet: <http://www.dwd-verlag.de>

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Einordnungshinweis

Herauszunehmen sind:

Einzuordnen sind:

Trennblatt	Ziffer	Seite	Anzahl Blätter	Trennblatt	Ziffer	Seite	Anzahl Blätter
Band 1							
	Titelseite	1–2	1		Titelseite	1–2	1
	1100	1–14	7		1100	1–14	7
	2000	1–4	2		2000	1–4	2
	–	–	–		2529	1–38	19
Band 2a							
	4000	3–4	1		4000	3–4	1
	–	–	–		4345	1–26	13
Band 3							
Bund	Inhalt	1–4	2	Bund	Inhalt	1–4	2
	4.8.	1–12	6		4.8.	1–12	6
	5.5.	1–12	6		5.5.	1–8	4
	5.7.	1–4	2		–	–	–
	6.4.	1–16	8		6.4.	1–12	6
	7.7.	1–16	8		7.7.	1–4	2
	7.11.	1–14	7		–	–	–
Berlin	9.	1–10	5	Berlin	9.	1–10	5
Brandenburg	3.	1–22	11	Brandenburg	3.	1–22	11
	3.a.	1–2	1		3.a.	1–2	1
	3.b.	1–2	1		3.b.	1–2	1
	3.c.	1–2	1		3.c.	1–2	1
	3.d.	1–2	1		3.d.	1–2	1
	3.e.	1–2	1		3.e.	1–2	1
	3.f.	1–2	1		3.f.	1–2	1
	15.	1–2	1		15.	1–10	5
Band 4							
Hamburg	Inhalt	1–2	1	Hamburg	Inhalt	1–2	1
	–	–	–		16.	1–12	6
Niedersachsen	8.	1–18	9	Niedersachsen	8.	1–18	9

Herauszunehmen sind:				Einzuordnen sind:			
Trennblatt	Ziffer	Seite	Anzahl Blätter	Trennblatt	Ziffer	Seite	Anzahl Blätter
Thüringen Inhalt		1-2	1	Thüringen Inhalt		1-2	1
	24.	1-2	1		-	-	-
Insgesamt			85	Insgesamt			107

Handbuch der **Aus- und Weiterbildung**

Politik, Praxis, Finanzielle Förderung

- Bildungspolitik
- Berufsausbildung
- Weiterbildung
- Gesetze, Verordnungen, Richtlinien
- Förderprogramme – Bund, Länder, EU

Stand: 234. Erg.-Lfg. – Dezember 2012

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Luxemburger Straße 449, D-50939 Köln

Tel.: +49 (0) 2 21/94 37 37-631, Fax: +49 (0) 2 21/94 37 37-751

Internet: <http://www.dwd-verlag.de>, E-Mail: ausbildung@wolterskluwer.de

ISBN 3-87156-033-2

© Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Köln

Deutscher Wirtschaftsdienst – eine Marke
von Wolters Kluwer Deutschland.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Band 1**2. Allgemeine Bildungspolitik****2.1 Organisation des Bildungswesens**

Standortfaktor Qualifikation (D. WERNER)	2130
Reform des Bildungswesens – politische Ziele, Zwischenbilanz, Gesamtkonzept (R. ZEDLER)	2140
Durchlässigkeit im Bildungssystem (U. BLÖTZ)	2150

2.2 Institutionen der Bildungspolitik

Gremien und Organisationen der Wissenschaftsförderung (Ch. ANZ)	2210
Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) – Eine gemeinsame Plattform der Wirtschaft (G. WOORTMANN)	2215
Betriebsrat und Berufsbildung (R. HÜKE)	2220
Runde Tische, Belegschaftssprecher und Unternehmensphilosophen – (Neue) Formen der Partizipation in Betrieben der deutschen Privatwirtschaft (M. HERTWIG)	2221
Stiftung der Deutschen Wirtschaft: Nachwuchsförderung auf hohem Niveau (U. WAGNER)	2250
SCHULEWIRTSCHAFT – eine Erfolgsstory (G. WITSCHAß)	2260

2.3 Allgemeinbildendes Schulwesen

Schulreform aus Sicht des Handwerks (P.-W. KLOAS)	2302
Hauptschule – Entwicklung und Neuorientierung (R. ZEDLER)	2310
Stand und Entwicklung der Schularten im Sekundarbereich I (A. SCHWERMER)	2311
Realschule – Schule der Mitte (W. TRAPP)	2320
Die PISA-Studie 2009 – Auswirkungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung (D. KLUXEN-PYTA)	2330
Schulische Grundbildung aus Sicht von Unternehmen – Anforderungen an die Ausbildungsreife (S. SCHÖPPER-GRABE/H. E. KLEIN)	2331

2.4 Hochschulausbildung

Die deutsche Hochschulausbildung (Ch. KONEGEN-GRENIER)	2410
Ausbildung an Fachhochschulen (C. ANZ)	2411

Fundstelle

Berufsbegleitend Studieren – Karriere im Beruf mit dem Studium an der VWA Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie (C. DÖPP)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2412
Hochschulzugang und Studium von Berufspraktikern (R. ZEDLER)		2413
Mit Zielen beginnt das Tun: Ein Pilotprojekt zur Anregung/Unterstützung der Berufswahl- und Berufseinstiegsüberlegungen von Studenten (B. BÜRGER/T. WEBERS)		2420
Duale Bachelor-Studiengänge und berufsbegleitende Master-Studiengänge an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg – Chancen und Perspektiven aus Sicht der betrieblichen Personalentwicklung (E. DEUER/M. TRÄGER)		2430
Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft (Ch. ANZ)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2431
Duale Hochschulen – ein neuer Hochschultyp? (R. FALK)		2432
Employability: Die Verbindungen zwischen Hochschulausbildung und Arbeitsmarkt (Y. KOHLMANN)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2433
Zehn Jahre Bachelor und Master – eine Bilanz (D. KRAN)		2440
Studiengebühren und Studienkredite (C. KONEGEN-GRENIER)	ab 08/2012 auf der CD-ROM	2450
Wege in den Beruf als riskante Stautuspassage: Absolventenforschung am Beispiel von Lehramtsstudierenden (H. P. HENECKA)		2451

2.5 Gesellschaftspolitische Aufgaben

Die Allgemeinbildung und der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft (W. SCHLAFFKE)	ab 12/2011 auf der CD-ROM	2500
Strukturwandel und Wertekrise – Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft (W. SCHLAFFKE)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2501
Zum aktuellen Stand der politischen Bildung (J.-D. GAUGER)	ab 12/2011 auf der CD-ROM	2502
Unternehmerische Selbstständigkeit und ihre Förderung im Bildungswesen (R. ZEDLER)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2503
Innovationsfähigkeit – Historisches und Aktuelles – (H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)		2504
Modulare Qualifizierung von jungen Ungelernten (M. SCHÄFER-WILLENBORG)		2520
Herausforderungen am Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte (U. BYLINSKI)		2529

	Fundstelle
Reformvorschläge zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung (C. GOUVERNEUR/A. KREWERTH)	2530
Bildung und Ausbildung von jungen Ausländern (R. ZEDLER)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 2531
Berufsstart in Industrie und Handel aus der Perspektive von Auszubildenden und Studierenden (E. DEUER)	2531
Förderung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf (J. HAGEDORN)	2532
Eckpunkte für die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation (H.-P. RIEDEL)	2533
Ganzheitliche handlungsorientierte Ausbildung in der beruflichen Rehabilitation – dargestellt am Konzept des Berufsförderungswerks Michaelshoven (J. LÜDTKE)	ab 12/2011 auf der CD-ROM 2534
Bildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Situation Deutschlands (G. BAUMGRATZ-GANGL)	2535
Die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation – das „Neue Reha-Modell“ (R. EGGERER)	2536
2.6 Arbeitsmarktaspekte	
Migration und Arbeitsmarkt (H. BRÜCKER)	2550
Demografische Entwicklung: Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit (T. MÜHLBRADT)	2601
Langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes (G. ZIKA/R. HELMRICH)	2602
Demographischer Wandel aus Unternehmensperspektive – Personalpolitische Handlungsfelder im Rahmen der demographieorientierten Personalstrategie des SAP Konzerns (J. STAFF)	2603
Das Dienstleistungsangebot der Teams U 25/Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit (C. WOLFINGER)	2604
Betriebliches Eingliederungsmanagement – Notwendigkeit, rechtliche Grundlagen, Hilfen und Ansprechpartner (M. NIEHAUS/B. MARFELS)	2605
Die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung – ein Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftesicherung in kleinen Unternehmen (H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)	2606
Das 4-Phasen-Modell (4PM) der Bundesagentur für Arbeit (J. R. HAGEDORN)	2631

	Fundstelle
Änderungen im Sozialgesetzbuch II und III aufgrund des „Instrumentenreformgesetzes“ (J. R. HAGEDORN)	2632
Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit für Beschäftigte (F. THIEMANN)	2634
Auswirkungen der neuen Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit in der Praxis (J. R. HAGEDORN)	2636
Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik (J. R. HAGEDORN)	2637
Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (2003 bis 2008) (J. R. HAGEDORN)	2638
Sozialverträgliche Instrumente einer präventiven Arbeitsmarktpolitik (F. BOCHMANN)	2660
Aus- und Weiterbildung in der Informationstechnik – IT-Berufe und IT-Kompetenzen der Erwerbstätigen (W. DOSTAL)	2680
Anforderungen der Wirtschaft an das Bildungssystem (D. WERNER)	2690
Was Erwerbstätige in Deutschland heute können müssen (A. HALL)	2691
Employability (R. FALK)	2692
Beschäftigungsfähigkeit – Konzept, Akteure, Reichweite (S. KOCH)	2693
2.7 Qualitative Aspekte	
Kompetenzen für einfache Arbeit (U. CLEMENT)	2712
Lebenslanges Lernen im Mehrgenerationenhaus (K. VOLLRATH/ S. KRAUSE/U. HIRSCH/M. RÜHLMANN/S. MEIEREWERT)	2713
2.8 Quantitative Aspekte	
Öffentliche Bildungsausgaben (A. PLÜNNECKE/A. WESTERMEIER)	2810
Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen in Deutschland (C. FLÜTER-HOFFMANN)	2830
Demografischer Wandel und Bildungsbedarf (A. PLÜNNECKE)	2840
2.9 Internationale Aspekte	
Arbeitsmarktförderung in Österreich Förderphilosophie und -praxis in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (D. LANDAUER)	2850
Internationale Aktivitäten deutscher Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung (S. NIEDIEK)	2880

	Fundstelle
Das EU-Programm 2020 in den Bereichen Bildung und Ausbildung (M. BEYER/G. HANF)	2881
Das EU-Programm GRUNDTVIG – Zur Förderung der Erwachsenen- bildung im EU-Aktionsprogramm für lebenslanges Lernen (PLL) (H. G. ROSENSTEIN)	2900
LEONARDO – Modellversuche in Deutschland: Ergebnisse, Ziele und Herausforderungen europäischer Bildungskooperation (E. HERB)	2909
Das EU-Programm für Lebenslanges Lernen 2011 bis 2013 – Zunehmende Bedeutung der Unternehmen (J. SIEGERS/C. SIEGERS)	2910
Europäische Bildungsprojekte – Chancen um in Europa von- und miteinander zu lernen (M. SCHELLENBERG)	2911
Der Brügge-Kopenhagen-Prozess: auf dem Weg zu einem europäischen Raum der Berufsbildung (J. GOCKE)	2912
Mobilität ohne Grenzen – Wege zur Verwirklichung eines gemeinsamen Arbeitsmarkts (U. AMANN/E. HAYN/C. REPP)	2913
Passgenaue Qualifizierung im Projekt „Lernen ohne Grenzen“ (W. BACKHAUS)	ab 12/2011 auf der CD-ROM 2914
Vom Europäischen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (J. JASPERS)	2915
Fremdsprachliche Kompetenz in einer globalisierten Wirtschaft (H.-G. HESSE)	2916
Die Aktion LEONARDO DA VINCI Mobilität: Vermittlung internationaler Berufskompetenzen (S. DREWS/B. HÜBERS)	2917
ESF-Förderung von Beschäftigten in Unternehmen und von Unternehmen (H.-D. SCHÄDLER)	2918
Der Deutsche Qualifikationsrahmen – Hintergrund, Konzeption, Perspektiven (G. HANF)	2919
Das ungarische Bildungssystem (L. ALEX)	2920
Die berufliche Bildung in Italien (U. J. C. FREY)	2921
Berufliche Aus- und Weiterbildung in der Türkei (S. DOGAN/G. TEZCAN)	2930
Das polnische Bildungswesen zwischen Transformation und Integration (W. HÖRNER)	2940
Besonderheiten und Entwicklung des russischen Bildungssystems (A. DEDIUKHINA)	2950
Das französische System der Aus- und Weiterbildung (S. BERGER)	2960
Chinas Weg zu einem modernen Bildungswesen: eine Momentaufnahme (O. DÖRING)	2970
Berufsbildung in der Volksrepublik China (J. LI/M. PILZ)	2970b

	Fundstelle
Das Berufsbildungssystem der USA (P. GROLLMANN/M. MARTENS)	2971
„Skills Demonstrations“ – die Einführung praxisbezogener Beurteilungs- und Prüfungsverfahren in die Berufsausbildung in Finnland (R. TUTSCHNER)	2972
	ab 12/2011 auf der CD-ROM
Das südkoreanische Bildungssystem – Teil 1 (T. KERN)	2973
Das Berufsbildungssystem in Indien: Herausforderungen und Lösungsansätze (M. MOND/M. PILZ)	2974
Das Bildungswesen in Vietnam (U. BLIEN/P. T. HONG VAN)	2975
Aus- und Weiterbildung in Japan (J. v. d. BURGT)	2976
Das Berufsbildungssystem in Kanada: Herausforderungen und Lösungsansätze (W. LEHMANN)	2977

Band 2

3. Berufsausbildung

3.1 Grundlagen des dualen Systems

Berufliche Ausbildung – Gesetzliche Grundlagen auf Bundesebene (W. MALCHER)	3110
Das neue Handwerksrecht seit 2004 – Berufsbildungspolitische Entwicklungen (U. WIEGAND)	3112
Berufsbildung 2020 – Herausforderungen und Perspektiven (F. H. ESSER)	3113
Neue Entwicklungen in der Ausbildungspolitik – Die Sicht der Arbeitgeber (B. DORN/T. NACKMAYR)	3114
Die Entwicklung staatlich anerkannter Ausbildungsberufe – Daten, Fakten und Verfahren (I. FRANK)	3120
Berufsausbildungsvorbereitung und Qualifizierungs- bausteine (B. SEYFRIED)	3122
Die Berufsschule – Partner in der dualen Berufsausbildung und in der Berufsausbildungsvorbereitung (P. KUKLINSKI)	3123
Die neu geordneten Metall- und Elektroberufe (S.-U. RÄSS/M.STAHL)	3124
Die neu geordneten Chemieberufe (H.-G. GLASS)	3125
Die Berufsausbildung in den Pflegeberufen (W. BECKER)	3126
Aus- und Weiterbildung in der Sparkassen-Finanzgruppe (J. BACKHAUS)	3127
Ausbildung in kaufmännischen Berufen (W. MALCHER)	3128

	Fundstelle
Neue Ausbildungs- und Fortbildungsregelung: Produktionstechnologe/Produktionstechnologin (G. ZINKE)	3129
Berufsausbildung in Teilzeit für junge Mütter, Väter und Pflegende (A. PUHLMANN)	3130
Ausbildungsplätze schaffen durch Kooperation – Ausbilden im Verbund! (T. NACKMAYR)	3131
Von der überbetrieblichen Ausbildungsstätte zum Kompetenzzentrum für Berufsbildung (K. KIELWEIN)	3132
Personalkompetenz als Beruf – Profil und Aussichten des neuen Ausbildungsberufs für Personaldienstleistungskaufleute (F. SCHAFFEL-KAISER)	3133
Grundbildung für den Arbeitsplatz: Bedarf – Angebote – Perspektiven (S. SCHÖPPER-GRABE/H. E. KLEIN)	3140
Alphabetisierung und Grundbildung im Unternehmen – Anregungen und Merklisten zur Durchführung von Grundbildungskursen im Unternehmen (B. GRIMMER/E. BREINING/R. KLATTA)	3141
Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung von 2009 – Ein klares Signal für Qualität in der betrieblichen Ausbildung (P. ULMER/K. GUTSCHOW/H.-J. SCHADE)	3151
Internationale Kompetenzen stärken – Auslandsaufenthalte für Auszubildende! (T. NACKMAYR)	3160
3.2 Instrumente	
Biographischer Internet-Selbst-Test bei der Auszubildendenauswahl der Stadt Köln – ein Erfahrungsbericht (G. GROS)	3214
Medien in der betrieblichen Berufsbildung (G. ZINKE)	3215
Medieninformationssysteme in der Berufsausbildung (A. BAHL)	3216
Betriebliches Ausbildungsmarketing (R. FALK/R. ZEDLER)	3217
Ausbildungsförderung und FORAUS.de – eine Online-Community für das (über)betriebliche Berufsbildungspersonal (G. ZINKE)	3218
Neue Möglichkeiten des Ausbildungsmarketings (R. FALK)	3219
Abschlussprüfung der industriellen Elektroberufe (K. MÜLLER)	3220
Die Abschlussprüfung in den IT-Berufen (K. U. BREUER/K. MÜLLER)	3230
Handlungsorientierte Methoden in der Ausbildung (W. WITTEWITZ)	3240
Entwicklung von Kompetenzen für die eigenständige Gestaltung der Berufslaufbahn (G. WESTHOFF)	3241

	Fundstelle
Ausbilden mit Lernaufgaben (P. BECKER)	3245
Die Einführung des Lernfeldkonzeptes in der beruflichen Erstausbildung (L. DEITMER)	3246
Lernkonzept in der beruflichen Bildung – Absicht und Realität (H.-P. BRUCHHÄUSER)	3247
Ausbildungsbegleitende Hilfen – Förderung von Benachteiligten (P. PÖTZSCH)	3250
Betriebliches Vorschlagswesen kann Ausbildungsabbrüche reduzieren (E. DEUER)	3260
Die Mitarbeiterbefragung als Instrument zur Verbesserung der Ausbildungsqualität (E. ZUCHOWSKI)	3261
Ausbildungscontrolling – Verständnis und Elemente (R. ZEDLER)	3262
Sicherung und Entwicklung der Qualität betrieblicher Berufsausbildung, insbesondere in KMU (B. GELDERMANN)	3263
Juniorenfirman (K. KUTT)	3265
Erfahrungsgelitetes Lernen und Arbeiten – Stationen auf dem Weg zur erfahrungsorientierten Lernkultur (D. LENNARTZ)	3270
Lernen in Erfahrungsräumen (W. WITTWER/Y. STAACK)	3271
Erfahrungswissen – die verborgene Seite beruflichen Handelns (D. SCHEMME)	3272
Kreativität im Innovationsprozess – Bedeutung und unternehmerische Strategien ihrer Förderung (T. SCHUBERT)	3273
Stärkenorientierte Berufsausbildung bei der BMW Group (C. ANZ)	3274
Ausbildungsbausteine (I. FRANK)	3280
3.3 Zielgruppen	
VAmB (Verzahnte Ausbildung METRO mit Berufsbildungswerken) – durch Kooperation zum Erfolg (A. FINK)	3310
3.4 Arbeitsmarktaspekte	
Berufsorientierung und Berufsvorbereitung – Wege in die Arbeitswelt (G. WITSCHASS)	3411
Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER (S. MEIBORG/K. RASKOPP)	3412
Förderung der beruflichen Bildung für Jugendliche/junge Erwachsene (J. R. HAGEDORN)	3413

	Fundstelle
Projekt „Perspektiven für unentdeckte Talente – Prävention und Interventionen bei frühzeitigem Bildungsabbruch“ (D. LANDAUER)	3421
Auswirkungen der Veränderungen in der Erwerbsarbeit auf die berufliche Bildung (G. GIDION/R. BERGER)	3430
Schulabsolventen in der Warteschleife zwischen Schule und Ausbildung (U. BEICHT)	3440
Einstiegsqualifizierung – Erfolgreiche Brücke in Ausbildung (T. NACKMAYR)	3441
3.5 Qualitative Aspekte	
Strategische Handlungsflexibilität: Eine neue Aufgabe für die berufliche Bildung (G. FRANKE)	3510
Schlüsselqualifikationen – Anstöße für Reformen in der Berufsbildung (G. DYBOWSKI)	3520
Das Konzept der Ausbildungsreife aus Sicht von Berufsbildungsexperten (V. EBERHARD)	3521
Ausbildung im Wandel – Moderne Ausbildungspraxis und die veränderte Ausbilderrolle (E. SEVERING/O. DÖRING)	ab 08/2012 auf der CD-ROM 3540
Prozessorientierung in der beruflichen Bildung (D. SCHEMME)	3550
Zukunftsaspekte der Berufsausbildung (R. ZEDLER)	ab 08/2012 auf der CD-ROM 3560
3.6 Quantitative Aspekte	
Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung (R. ZEDLER)	3610
Das Ausbildungsplatzabgabegesetz (T. NACKMAYR)	3634
Förderung der Berufsausbildung und berufsvorbereitender Maßnahmen nach SGB III (E. GUNDEL)	3642
E-Learning in Europa – Befunde und Empfehlungen (P. LITTIG/E. HEB)	3643

Band 2a

4. Weiterbildung

4.1 Grundlagen der Weiterbildung

Kompetenzzentren im Wandel (H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)	4100
Berufliche Weiterbildung: Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit (T. NACKMAYR)	4101

	Fundstelle
Tarifvertragliche Regelungen in der Weiterbildung (R. WEIß)	4110
Transparenz des Weiterbildungsangebotes (Datenbanken) (G. FELLER/H.-J. SCHADE)	4122
Anbieterstrukturen, Finanzierungsgrundlagen und Geschäftsklima in der Weiterbildung – Zentrale Ergebnisse der wbmonitor Anbieterforschung 2007 – 2010 (S. KOSCHECK)	4123
Persönlichkeitsentwicklung als wichtiges Element der beruflichen Weiterbildung (W. GÄRTHE)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4160
Die Lebensphasen in der Personalpolitik (A. WOLLERT)	4161
Innovatives Personalkonzept auch für KMU: Lebenszyklusorientierung (C. FLÜTER-HOFFMANN)	4162
Social Media in der Personalarbeit (C. FLÜTER-HOFFMANN/S. KÖSSLER)	4163
Projektmethode als zentrales Element beim Training für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess (M. BEENDERS/ H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)	4170
Von der Organisationsentwicklung zum Change Management – Die Befähigung zum Veränderungsmanagement als Aufgabe der Weiterbildung (K. TREBESCH)	4171
Weiterbildung im Unternehmenskontext – ein Vergleich zwischen kleinen/mittleren Unternehmen und Großunternehmen aus operativer und strategischer Sicht (E. DEUER/S. MANGLIERS)	4172
Mitarbeiter getragene Changemanagemententwicklung: Permanenter externer Wandlungsdruck erfordert interne Wandlungsfähigkeit (H. F. BINNER)	4173
Betriebliche Perspektiven auf die Weiterbildung – Forschungsstand und Erfordernisse in der Praxis (U. LEBER)	4181
Selbstreguliertes Lernen im Unternehmen - Voraussetzungen und Strategien für die betriebliche Bildungsarbeit (H. E. KLEIN)	4190
Systematische Entwicklung zum lernenden Unternehmen durch Einleitung individueller, kollektiver und organisationaler Lernprozesse (H. BINNER)	4196
Innovationsfähigkeit der KMU durch Wissensmanagement stärken (K. HATWIEGER)	4197

Fundstelle

4.2 Zielgruppen

Fortbildung und Karriere im Handel (H. PAULINI-SCHLOTTAU)	4211
Qualifikation zum Mediator (C. LENZ)	4213
Weiterbildung im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung der Aufstiegsfortbildung zum/zur Handwerksmeister/-in (D. WITT)	4222
Weiterbildung in der Zeitarbeit (G. MÜNCHHAUSEN)	4224
Aus-, Weiter- und Fortbildung der Freien Berufe (A. METZLER/M. KUHLMANN)	4241
Angebote wirtschaftsnaher akademischer Weiterbildung (T. FREILING/S. IMHOF)	4242
Neue Lerndienstleistungen von Weiterbildungsträgern an kleine und mittlere Unternehmen (G. GIDION)	4250
	ab 04/2012 auf der CD-ROM
Fachkräftegewinnung zur Bewältigung des demografischen Wandels (H.-D. SCHÄDLER)	4270
Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer (R. HUSEMANN)	4272
Die Entwicklung einer „demografitten“ Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor in der Wissensökonomie (J. PFISTER)	4273
Qualifizierung älterer Arbeitnehmer: Der Weiterbildungscoach in KMU (H. MOETHE)	4274
Lernen im Alter (M. FALKENSTEIN)	4275
Berufliche Ziele älterer Beschäftigter – Ansatzpunkte und Ideen für die Erschließung einer Personalressource (B. BÜRGER)	4276
Sequenzielle Kompetenzbewertung in Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess (M. BEENDERS/H. J. BUGGENHAGEN/K.-H. BUSCH)	4277
Metakognition: Voraussetzung für die Steigerung von Kompetenzen zur Informationsverarbeitung im Alter (R. KAISER)	4278
Arbeitsprozessintegriertes Lernen – Die Methode in der IT-Weiterbildung (W. WILLKER)	4281
Netzwerke – Oder: Wie sie sich unterscheiden – wie sie funktionieren – wie sie sich zeigen (D. MINDEROP)	4290

Fundstelle

4.3 Instrumente

Die betriebliche Personalentwicklung als Kerndeterminante des betrieblichen Personalmarketings (E. DEUER)	4300
Gesundheitsförderung im Kontext des betrieblichen Personalmanagements (E. DEUER)	4301
Didaktik des E-Learning – Übersicht und didaktische Einordnung (K. WILBERS)	4310
Strategische und curriculare Integration einer virtuellen Aus- und Weiterbildung im Unternehmen (R. BUSCH)	4311
Die Bedeutung des Bildungspersonals für das netzgestützte Lernen (P. ULMER)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4312
Wissensnetze zum Aufbau eines gut strukturierten Facharbeiterwissens (M. FRACKMANN/M. TÄRRE)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4313
Organisation von Blended Learning in der betrieblichen Praxis (B. GELDERMANN)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4314
Corporate University: neue Form der Weiterbildung? (R. FALK/CH. KLINGER)	4315
Implementierung von Blended-Learning-Arrangements im Betrieb (S. IMHOF)	4316
Die Möglichkeiten des Web 2.0 für das E-Learning (F. KUPFER)	4317
Die vielfältigen Formen der Wissensvermittlung in der Weiterbildung (C. HOF)	4321
Planspiele (M. GEBEL)	4325
Präsentationstraining (S. FULEDA)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4330
Erfolgsmessung – Anforderungen und Möglichkeiten im Rahmen des Bildungscontrolling (R. WEIB)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4340
Evaluation von Lernerfolgen (J. REISCHMANN)	4341
Durch Bildungscontrolling zum Weiterbildungserfolg – eine empirische Untersuchung (H. HOFFMANN)	4342
Erfolgreiche betriebliche Weiterbildung durch Sicherstellung eines nachhaltigen Lerntransfers (U. SCHMIDT)	4343
Transfermanagement – Schlüsselfunktion zur Erfolgssicherung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten (E. DEUER)	4344

	Fundstelle
Nachhaltigkeit von Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess (M. BEENDERS/H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)	4345
Wissensmanagement in Netzwerken (F. HEES)	4351
Bedeutung von Lernen im Prozess der Arbeit für Einfacharbeitsplätze und eine berufsbezogene Grundbildung (P. BUGGENHAGEN)	4360
Arbeitsprozessintegriertes Lernen am Beispiel des didaktischen Modells „Lernen aus Störungen“ (M. SCHELLENBERG)	4361
Selbstgesteuertes Lernen im Ehrenamt (K. H. BUSCH/B. PEVESTORF)	4362
Selbstevaluation (D. SCHEMME)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4363
Motivation zu selbstgesteuertem lebensbegleitenden Lernen (W. SCHLOTTAU)	4364
Betriebliches Vorschlagswesen und betriebliche Personalentwicklung – Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Potenziale (E. DEUER)	4365
Kompetenzanalyse als Voraussetzung für berufliche Kompetenzentwicklung (U. WIENHOLZ)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4366
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung in KMU (B. GELDERMANN)	4370
Die Reduktion von Komplexität – Hilfestellung für den Management-Alltag (M. KEIL)	4371
Narrativierung in der Berufsbildung (B. FLOSSMANN)	4372
Das Recht des Fernunterrichts in Freier Trägerschaft (M. VENNEMANN)	4380
Downsizing ohne Personalabbau – Anregungen zur Gestaltung des internen Arbeitsmarkts durch Abteilungen zur internen Personalvermittlung (M. MÜHGE)	4389
Konfliktcoaching (A. SCHREYÖGG)	4390
Berufsbezogener Deutschunterricht: Kommunikation am Arbeitsplatz und im Berufsleben (P. SZABLEWSKI-CAVUS)	4391
Themenzentrierte Interaktion als lebensbegleitende Weiterbildung (H. P. HENECKA)	4395
Mentoring – ein intergenerativer Personalentwicklungsansatz zur Reduzierung von Wissensverlusten (E. DEUER)	4396
Zwischenbetriebliche Arbeitnehmerüberlassung als Antwort auf Krisen und Fachkräftemangel: Zwei (neue) Instrumente der Personalwirtschaft im Vergleich (M. HERTWIG/J. KIRSCH)	4397

Fundstelle

4.4 Überbetriebliche Weiterbildung

Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung
(C. R. LÖWE) 4420

Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen – Sachstand
und Perspektive (M. LEMMENS) 4430

4.5 Personal- und Organisationsentwicklung

Change-Management (F. METZ/J. WEISHEIT) **ab 04/2012 auf der CD-ROM** 4530

Qualifizierungsmaßnahmen als Element der betrieblichen Personal-
entwicklung (H. PORNSCHLEGEL/F.-J. KADOR) **ab 04/2012 auf der CD-ROM** 4540

Führen im Unternehmen (A. WOLLERT) 4541

Betriebliches Gesundheitsmanagement (K. WICHER) 4550

Modular aufgebaute, innerbetriebliche Mitarbeiterqualifikation
am Beispiel McDonald's (R. WOLF) 4560

4.6 Qualitative Aspekte

Die Qualitätsdebatte in der Weiterbildung – Eine Bestandsaufnahme
(A. ORRU) 4600

Instrumente der Qualitätssicherung vom Bildungsmaßnahmen
(T. NACKMAYR) **ab 04/2012 auf der CD-ROM** 4601

Qualitätsaspekte bei PC- und netzgestützten Weiterbildungsangeboten
(A. FOGOLIN) 4602

Akkreditierungsagenturen für Bachelor und Master (D. KRAN) 4610

Performance Improvement – Leistung im Unternehmen fördern
(K. D. WITTKUHN/L. SCHNEIDER/R. FUNK) 4670

Qualität in der beruflichen Weiterbildung – Das Beispiel Siemens AG
(L. T. PREISLER) 4680

4.7 Quantitative Aspekte

Die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln
(D. WERNER) 4710

Allgemeine Bildungspolitik

	Fundstelle
2.1 Organisation des Bildungswesens	
Standortfaktor Qualifikation (D. WERNER)	2130
Reform des Bildungswesens – politische Ziele, Zwischenbilanz, Gesamtkonzept (R. ZEDLER)	2140
Durchlässigkeit im Bildungssystem (U. BLÖTZ)	2150
2.2 Institutionen der Bildungspolitik	
Gremien und Organisationen der Wissenschaftsförderung (Ch. ANZ)	2210
Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) – Eine gemeinsame Plattform der Wirtschaft (G. WOORTMANN)	2215
Betriebsrat und Berufsbildung (R. HÜKE)	2220
Runde Tische, Belegschaftssprecher und Unternehmensphilosophen – (Neue) Formen der Partizipation in Betrieben der deutschen Privatwirtschaft (M. HERTWIG)	2221
Stiftung der Deutschen Wirtschaft: Nachwuchsförderung auf hohem Niveau (U. WAGNER)	2250
SCHULEWIRTSCHAFT – eine Erfolgsstory (G. WITSCHARß)	2260
2.3 Allgemeinbildendes Schulwesen	
Schulreform aus Sicht des Handwerks (P.-W. KLOAS)	2302
Hauptschule – Entwicklung und Neuorientierung (R. ZEDLER)	2310
Stand und Entwicklung der Schularten im Sekundarbereich I (A. SCHWERMER)	2311
Realschule – Schule der Mitte (W. TRAPP)	2320
Die PISA-Studie 2009 – Auswirkungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung (D. KLUXEN-PYTA)	2330
Schulische Grundbildung aus Sicht von Unternehmen – Anforderungen an die Ausbildungsreife (S. SCHÖPPER-GRABE/H. E. KLEIN)	2331
2.4 Hochschulausbildung	
Die deutsche Hochschulausbildung (Ch. KONEGEN-GRENIER)	2410
Ausbildung an Fachhochschulen (C. ANZ)	2411

Fundstelle

Berufsbegleitend Studieren – Karriere im Beruf mit dem Studium an der VWA Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie (C. DÖPP)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2412
Hochschulzugang und Studium von Berufspraktikern (R. ZEDLER)		2413
Mit Zielen beginnt das Tun: Ein Pilotprojekt zur Anregung/Unterstützung der Berufswahl- und Berufseinstiegsüberlegungen von Studenten (B. BÜRGER/T. WEBERS)		2420
Duale Bachelor-Studiengänge und berufsbegleitende Master-Studiengänge an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg – Chancen und Perspektiven aus Sicht der betrieblichen Personalentwicklung (E. DEUER/M. TRÄGER)		2430
Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft (Ch. ANZ)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2431
Duale Hochschulen – ein neuer Hochschultyp? (R. FALK)		2432
Employability: Die Verbindungen zwischen Hochschulausbildung und Arbeitsmarkt (Y. KOHLMANN)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2433
Zehn Jahre Bachelor und Master – eine Bilanz (D. KRAN)		2440
Studiengebühren und Studienkredite (C. KONEGEN-GRENIER)	ab 08/2012 auf der CD-ROM	2450
Wege in den Beruf als riskante Stautuspassage: Absolventenforschung am Beispiel von Lehramtsstudierenden (H. P. HENECKA)		2451

2.5 Gesellschaftspolitische Aufgaben

Die Allgemeinbildung und der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft (W. SCHLAFFKE)	ab 12/2011 auf der CD-ROM	2500
Strukturwandel und Wertekrise – Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft (W. SCHLAFFKE)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2501
Zum aktuellen Stand der politischen Bildung (J.-D. GAUGER)	ab 12/2011 auf der CD-ROM	2502
Unternehmerische Selbstständigkeit und ihre Förderung im Bildungswesen (R. ZEDLER)	ab 04/2012 auf der CD-ROM	2503
Innovationsfähigkeit – Historisches und Aktuelles – (H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)		2504
Modulare Qualifizierung von jungen Ungelernten (M. SCHÄFER-WILLENBORG)		2520
Herausforderungen am Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte (U. BYLINSKI)		2529

	Fundstelle
Reformvorschläge zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung (C. GOUVERNEUR/A. KREWERTH)	2530
Bildung und Ausbildung von jungen Ausländern (R. ZEDLER)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 2531
Berufsstart in Industrie und Handel aus der Perspektive von Auszubildenden und Studierenden (E. DEUER)	2531
Förderung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf (J. HAGEDORN)	2532
Eckpunkte für die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation (H.-P. RIEDEL)	2533
Ganzheitliche handlungsorientierte Ausbildung in der beruflichen Rehabilitation – dargestellt am Konzept des Berufsförderungswerks Michaelshoven (J. LÜDTKE)	ab 12/2011 auf der CD-ROM 2534
Bildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Situation Deutschlands (G. BAUMGRATZ-GANGL)	2535
Die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation – das „Neue Reha-Modell“ (R. EGGERER)	2536
2.6 Arbeitsmarktaspekte	
Migration und Arbeitsmarkt (H. BRÜCKER)	2550
Demografische Entwicklung: Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit (T. MÜHLBRADT)	2601
Langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes (G. ZIKA/R. HELMRICH)	2602
Demographischer Wandel aus Unternehmensperspektive – Personalpolitische Handlungsfelder im Rahmen der demographieorientierten Personalstrategie des SAP Konzerns (J. STAFF)	2603
Das Dienstleistungsangebot der Teams U 25/Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit (C. WOLFINGER)	2604
Betriebliches Eingliederungsmanagement – Notwendigkeit, rechtliche Grundlagen, Hilfen und Ansprechpartner (M. NIEHAUS/B. MARFELS)	2605
Die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung – ein Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftesicherung in kleinen Unternehmen (H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)	2606
Das 4-Phasen-Modell (4PM) der Bundesagentur für Arbeit (J. R. HAGEDORN)	2631

	Fundstelle
Änderungen im Sozialgesetzbuch II und III aufgrund des „Instrumentenreformgesetzes“ (J. R. HAGEDORN)	2632
Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit für Beschäftigte (F. THIEMANN)	2634
Auswirkungen der neuen Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit in der Praxis (J. R. HAGEDORN)	2636
Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik (J. R. HAGEDORN)	2637
Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (2003 bis 2008) (J. R. HAGEDORN)	2638
Sozialverträgliche Instrumente einer präventiven Arbeitsmarktpolitik (F. BOCHMANN)	2660
Aus- und Weiterbildung in der Informationstechnik – IT-Berufe und IT-Kompetenzen der Erwerbstätigen (W. DOSTAL)	2680
Anforderungen der Wirtschaft an das Bildungssystem (D. WERNER)	2690
Was Erwerbstätige in Deutschland heute können müssen (A. HALL)	2691
Employability (R. FALK)	2692
Beschäftigungsfähigkeit – Konzept, Akteure, Reichweite (S. KOCH)	2693
2.7 Qualitative Aspekte	
Kompetenzen für einfache Arbeit (U. CLEMENT)	2712
Lebenslanges Lernen im Mehrgenerationenhaus (K. VOLLRATH/ S. KRAUSE/U. HIRSCH/M. RÜHLMANN/S. MEIEREWERT)	2713
2.8 Quantitative Aspekte	
Öffentliche Bildungsausgaben (A. PLÜNNECKE/A. WESTERMEIER)	2810
Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen in Deutschland (C. FLÜTER-HOFFMANN)	2830
Demografischer Wandel und Bildungsbedarf (A. PLÜNNECKE)	2840
2.9 Internationale Aspekte	
Arbeitsmarktförderung in Österreich Förderphilosophie und -praxis in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (D. LANDAUER)	2850
Internationale Aktivitäten deutscher Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung (S. NIEDIEK)	2880
Das EU-Programm 2020 in den Bereichen Bildung und Ausbildung (M. BEYER/G. HANF)	2881

Herausforderungen am Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte

Inhalt	Seite
1. Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf: eine bildungspolitische und pädagogische Herausforderung	3
2. Ein BIBB-Forschungsprojekt: Welche Kompetenzen brauchen die pädagogischen Fachkräfte?	6
3. Berufliches Handlungskonzept und Selbstverständnis der pädagogischen Fachkräfte im Übergangsbereich	8
3.1 Sozialpädagogische Fachkräfte	8
3.2 Allgemein bildende Lehrkräfte	13
3.3 Lehrkräfte an der beruflichen Schule	17
3.4 Ausbilderinnen und Ausbilder	22
4. Benötigte Kompetenzen aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte	27
4.1 Schwerpunktsetzungen der vier Professionsgruppen	27
4.2 Bündelung in die Dimensionen von Professionalität	28
5. Ausblick	36
Literatur	37

Die Autorin

Dr. Ursula Bylinski (Jahrgang 1955) ist Erziehungswissenschaftlerin (Sozialpädagogik/Berufspädagogik) und als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) tätig, im Arbeitsbereich 3.3 „Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit“. Ihr thematischer Arbeitsschwerpunkt ist der „Übergang von der Schule in den Beruf“; dazu führt sie ein BIBB-Forschungsprojekt durch.

Anschrift: Dr. Ursula Bylinski, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Tel. : 0228/107-2628, Fax: 0228/107-2886, E-Mail: bylinski@bibb.de

Der nachstehende Beitrag ergänzt die Ausführungen in den Beiträgen Nr. 2530 von Gouverneur/Kreweth „Reformvorschläge zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung“ und Nr. 3440 von Beicht „Schulabsolventen in der Warteschleife zwischen Schule und Ausbildung“.

1. Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf: eine bildungspolitische und pädagogische Herausforderung

Die Wege junger Menschen von der Schule in den Beruf und in die Arbeitswelt haben sich in den letzten Jahren weiter ausdifferenziert. Der Berufseinstieg ist langwieriger und komplexer geworden. Insbesondere gilt dies für Jugendliche mit niedrigen oder fehlenden Schulabschlüssen oder auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Trotz leichter Verbesserungen beim Zugang zur Berufsausbildung ist die Situation für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss weiterhin prekär, regional finden sich große Unterschiede (siehe dazu: Bundesinstitut für Berufsbildung 2012).

Die Ausweitung eines sogenannten Übergangssystems – also jener Bildungsangebote, die zwischen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer Berufsausbildung liegen und sich dadurch kennzeichnen, dass sie zu keinem berufsqualifizierenden Abschluss führen – hat sich in ihren Facetten und unterschiedlicher Ausprägung als ineffektiv erwiesen (Baethge u. a. 2007, Konsortium Bildungsberichterstattung 2006): Immer noch befinden sich ca. 300.000 Jugendliche (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012) in „Warteschleifen“ mit wenig beruflicher Perspektive und die Vielzahl von unterschiedlichen Bildungsangeboten und Qualifizierungsmaßnahmen, Förderprogrammen, Initiativen und Aktivitäten auf kommunaler Ebene ist nicht überschaubarer geworden. Auch die bestehende hohe Verweildauer der Teilnehmer/-innen im Übergangssystem macht deutlich, dass die einzelnen Angebote zu wenig koordiniert und aufeinander abgestimmt sind sowie nur unzureichend von den individuellen Bedarfen der Jugendlichen ausgehend konzipiert werden.

Vor dem Hintergrund der notwendigen Umgestaltung am Übergang Schule-Beruf ist der Blick darauf gerichtet eine „Förderung in Bildungsketten“ (Thiele 2010, S. 21) herzustellen. Präventive Angebote beginnen in der allgemein bildenden Schule, auch mit einer individuellen Begleitung junger Menschen. Verschiedene Programme unterschiedlicher Ministerien wurden auf Bundes- und Landesebene dazu gestartet.¹⁾

Konzepte und Strategien zum Aufbau eines Regionalen Übergangsmanagements haben sich in den letzten Jahren etabliert, weil mehr Transparenz der bestehenden Bildungs- und Förderangebote damit hergestellt werden

1) Siehe dazu die BMBF-Initiative „Bildungsketten“, INFO-Kasten, S. 13

kann und eine bewusste Gestaltung der einzelnen individuellen Übergangswege damit verbunden wird. Dabei zeigen sich Qualität und Wirkung einer regionalen Übergangsgestaltung an den Übergangserfolgen aller jungen Menschen und besonderer Zielgruppen, d.h. jeder und jedem sollen auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt optionsreiche und lebbare Perspektiven eröffnet werden (Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. 2009, S. 3).

Gezeigt hat sich, dass notwendige Veränderungen am Übergang Schule-Beruf einerseits strukturbildende Initiativen erfordern und andererseits Veränderungsprozesse von den pädagogischen Fachkräften aktiv mitgestaltet werden müssen. Die Komplexität des Übergangsgeschehens sowie die „Neu“-Gestaltung des gesamten Übergangsbereichs mit einer individuellen Begleitung und einer zielgerichteten Förderung der jungen Menschen stellen dabei hohe Anforderungen an ihre Professionalität.

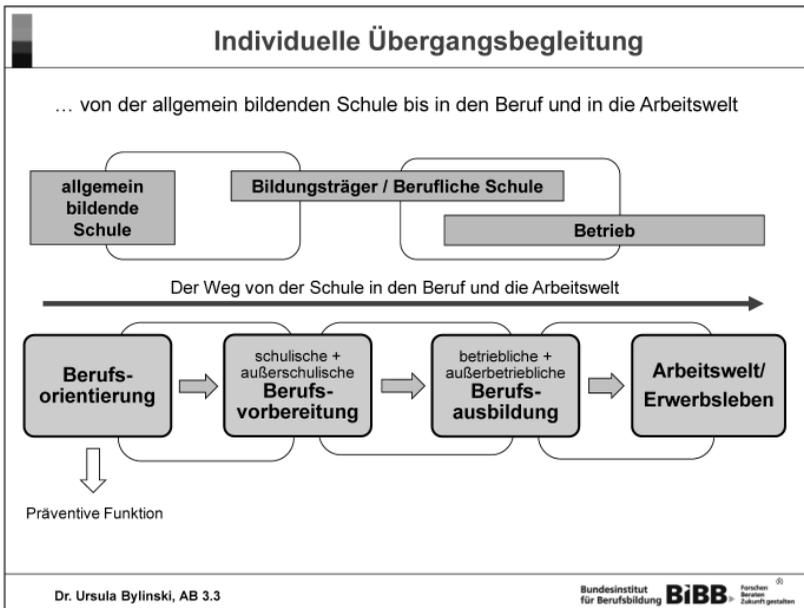
Die konzeptionelle Gestaltung eines Regionalen Übergangsmagements bezieht sich insbesondere auf zwei Ebenen, die im pädagogischen Handeln untrennbar miteinander verbunden sind und beide gleichzeitig auch Anforderungsbereiche an die pädagogisch Handelnden darstellen:

- die individuelle Übergangs- bzw. Bildungsbegleitung und
- die Gestaltung eines strukturellen Übergangsmagements.

Die erste Anforderungsebene bezieht sich auf eine individuelle Übergangsbegleitung, d.h. eine kontinuierliche und verlässliche Begleitung des Bildungsweges, die sich als Aufgabe allen am Übergangsgeschehen beteiligten Bildungsinstitutionen und pädagogischen Fachkräften stellt. Sie endet nicht an einzelnen Bildungsabschnitten, sondern verknüpft diese miteinander und stellt Anschlüsse her. Unterschiedliche Handlungsfelder sollen im Rahmen der individuellen Begleitung miteinander verbunden werden: die Berufsorientierung, die schulische und außerschulische Berufsvorbereitung mit der anschließenden (betrieblichen oder außerbetrieblichen) Berufsausbildung. Diese Verknüpfung setzt voraus, dass alle beteiligten Bildungsinstitutionen „Hand in Hand“ gehen. Gleichzeitig erfordert die Begleitung des jungen Menschen, jeweils von seinen Kompetenzen, Stärken und Interessen auszugehen als Basis für individuelle Unterstützungs- und Förderangebote. Berufswegeplanung ist auch als Lebensplanung (Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2009) zu verstehen. Ziel ist es, gemeinsam mit dem jungen Menschen realistische Bildungs- und Ausbildungswünsche zu entwickeln.

Die zweite Anforderungsebene bezieht sich auf das strukturelle Übergangsmanagement: die Vernetzung und die Kooperation aller regional beteiligten Akteure. Hier sind Konzepte gefordert, die den Nutzen einer Zusammenarbeit für alle Beteiligten nachvollziehbar machen: eine „Win-win-Situation“ muss für alle Netzwerkpartner gleichermaßen entstehen. Dies darf nicht außer Acht lassen, dass die Zusammenarbeit auch davon geprägt wird, dass jede Institution auf einer eigenen Handlungslogik aufbaut, jeweils unterschiedliche gesetzliche Grundlagen (Sozialgesetzbücher II, III, VIII, XII; Schulgesetze) bestehen und jede Profession andere Zugänge zum Handlungsfeld und zur Zielgruppe mitbringt – abgesehen davon, dass jede Institution einen jeweils spezifischen Auftrag erfüllen muss (siehe dazu: Bylinski 2008). Der Koordinierung und Steuerung kommt eine besondere Bedeutung zu.

Abb. 1: Individuelle Übergangsbegleitung



Zur Gestaltung des gesamten Übergangsbereichs müssen die beteiligten Institutionen eine Neuorientierung vornehmen, bspw. ist eine stärkere Einbindung in den regionalen Kontext und die Kooperation mit Institutionen ge-

fordert, die anderen Handlungslogiken folgt. Eine Zusammenarbeit mit anderen pädagogischen Fachkräften wird notwendig, die einen jeweils eigenen professionellen Zugang zum Handlungsfeld und zur Zielgruppe mitbringen.

Für die beteiligten Bildungsinstitutionen und die pädagogischen Fachkräfte entstehen damit neue Anforderungen, die sich sowohl auf ihre bisherige Tätigkeit beziehen, aber auch erweiterte Aufgaben beinhalten. Die veränderte Situation erfordert „neue“ Lern- und Bildungskonzepte: von individualisiertem Lernen bis hin zu „alternativen“ Beschulungsformen (Stichwort: Produktionsschule). Nicht zuletzt beinhaltet dies auch eine veränderte Lehrerrolle, die sich hin zum/zur Lernberater/-in und Bildungsbegleiter/-in entwickelt.

2. Ein BIBB-Forschungsprojekt: Welche Kompetenzen brauchen die pädagogischen Fachkräfte?

Das BIBB-Forschungsprojekt²⁾ ist als qualitative Studie angelegt (Laufzeit: I/09 bis I/13). Im Zentrum stehen die pädagogischen Fachkräfte, die mit unterschiedlichen Aufgaben im Übergangsbereich tätig sind. Ziel des Projektes ist es, Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln zu ermitteln und Handlungsempfehlungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der einbezogenen Professionsgruppen zu erarbeiten.

Exemplarisch sind vier Professionsgruppen in den Blick genommen worden, die als zentrale Akteure in einem regionalen Übergangsmangement angesehen werden:

- Lehrkräfte der allgemein bildenden Schulen
- Lehrkräfte aus beruflichen Schulen
- sozialpädagogische Fachkräfte
- sowie Ausbilderinnen und Ausbilder.

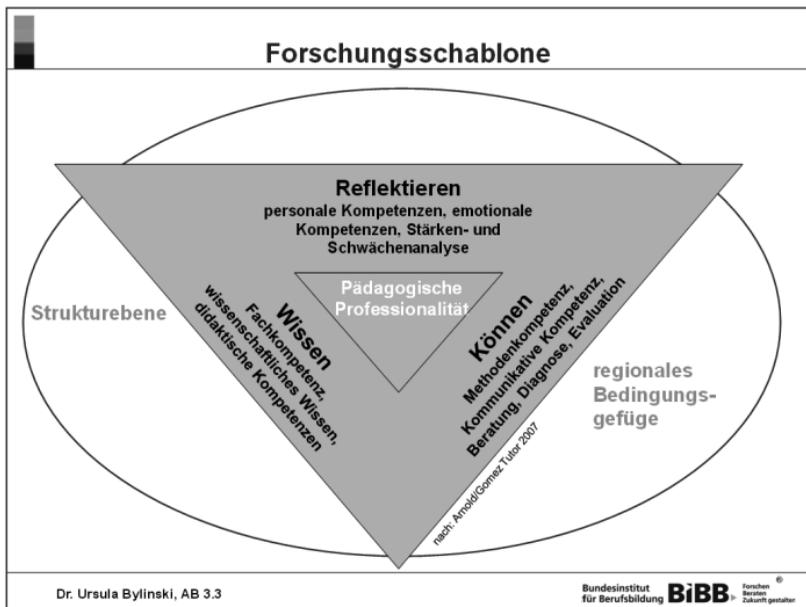
Da der Frage nachgegangen wird, welche Kompetenzen die pädagogischen Fachkräfte brauchen, um die anspruchsvolle Aufgabe einer Übergangsgestaltung ausfüllen zu können, beziehen sich die zu ermittelnden Kompetenzprofile nicht auf die originären Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte. Vielmehr geht es um jene Kompetenzen, die für ein zielgerichtetes Handeln im Übergangsgeschehen notwendig sind.

2) BIBB-Forschungsprojekt: „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“: www.bibb.de/bildungspersonal-uebergang

Das Forschungsprojekt geht von bestehenden Theoriekonzepten zur pädagogischen Professionalität (siehe dazu bspw. Combe und Helsper 1996) und dem Konzept der „reflexiven pädagogischen Professionalität“ (Arnold und Gómez Tutor 2007) aus. Damit wird die berufliche Handlungskompetenz der pädagogischen Fachkräfte in drei Dimensionen abgebildet: WISSEN, KÖNNEN und REFLEKTIEREN (siehe dazu Abb. 2). Dies meint, für professionelles pädagogisches Handeln wird einerseits Wissen benötigt, bspw. für die Planung und Organisation von pädagogischen Situationen; andererseits Können, bspw. für die Gestaltung pädagogischen Handelns und zur Umsetzung von Methoden, und darüber hinaus REFLEKTIEREN, um Planung und Durchführung zu durchdenken und zu bewerten. Erst durch ein Zusammenspiel dieser drei Dimensionen entsteht professionelle Expertise.

Im Forschungsprojekt werden alle drei Dimensionen in die Strukturebene eingebunden, um das „regionale Bedingungsgefüge“ darzustellen, d.h. den gemeinsamen Handlungsrahmen aller vier Professionsgruppen im Rahmen einer regionalen Übergangsgestaltung (siehe dazu: Abb. 2).

Abb. 2: Forschungsschablone (nach: Arnold und Gómez Tutor 2007)



Die inhaltsanalytische Auswertung (Mayring 2008) und die kategorisierende Bearbeitung des Datenmaterials bildet die subjektive Sicht der pädagogischen Fachkräfte ab und ermöglicht es bspw. Aussagen über ein professionsspezifisches berufliches Selbstverständnis zu treffen.

3. Berufliches Handlungskonzept und Selbstverständnis der pädagogischen Fachkräfte im Übergangsbereich

Im Folgenden wird ein Ausschnitt der Forschungsergebnisse präsentiert werden, der sich auf das berufliche Handlungskonzept und das Selbstverständnis der vier befragten Professionsgruppen bezieht. Damit sollen die Aufgabenschwerpunkte der einzelnen Professionen im Übergangsbereich Schule-Beruf veranschaulicht werden. Die Aussagen der Fachkräfte³⁾ verdeutlichen die Herausforderungen, vor die sie in ihrer pädagogischen Praxis gestellt sind.

3.1 Die sozialpädagogischen Fachkräfte

Für die sozialpädagogischen Fachkräfte³⁾ hat sich in den letzten Jahren am Übergang Schule-Beruf ein eigenes Tätigkeitsfeld herausgebildet, das auf zwei Ebenen angesiedelt ist: zum einen ist ihre Aufgabe sehr personenbezogen angelegt und auf die Beratung und Begleitung des jungen Menschen ausgerichtet, zum anderen findet ihre Arbeit in einem regionalen Netzwerk statt, in dem sie agieren. Die befragten sozialpädagogischen Fachkräfte beschreiben sich selbst als eine Art Spezialisten für die stattfindenden Übergangsprozesse.

Netzwerkarbeit wird von ihnen als fester Bestandteil ihrer Rolle betrachtet: Sie verstehen sich als die „Netzwerker“ (EI-FW-SP-w-150)⁴⁾. Ihre Aufgabe sehen sie darin, regionale Informationen zu bündeln und berufskundliche Kenntnisse allen Beteiligten zur Verfügung zu stellen. Die Zusammen-

3) Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurden zwölf und in den Einzelinterviews acht sozialpädagogische Fachkräfte an den acht Standorten befragt.

4) Die Quellenangabe der Zitate umfasst folgende Informationen: 1. den Rahmen (EI = Einzelinterview; GD = Gruppendiskussion), 2. den Befragungsstandort (F = Freiburg; FW = Fürstenwalde/Spree; HH = Hamburg; HL = Lübeck; LKL = Landkreis Lippe; LKO = Landkreis Offenbach; N = Nürnberg; S = Suhl/Thüringen), 3. die Professionsgruppe (AL = allgemein bildende Lehrkraft; BL = berufliche Lehrkraft; AB = Ausbilder/-in; SP = Sozialpädagogin/-pädagogin), 4. das Geschlecht (w = weiblich; m = männlich) 5. die Absatznummer des transkribierten Textes im MAXQDA-Dokument.

arbeit mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern wird ausgehend vom Individuum und des erforderlichen Förderprozesses definiert und „[...] im Sinne des Klienten zu arbeiten, zu wirken.“ (EI-LKO-SP-w-48) ist ihre Intention. Die Begleitung und Beratung der Jugendlichen ist in diese Netzwerkarbeit eingebunden: sie möchten Informationen über die regionalen Bildungsangebote sowie Fördermöglichkeiten einholen und über die bestehenden Kontakte Schüler/-innen in Praktika und Ausbildungsplätze vermitteln.

Ihr Arbeitskonzept ist ressourcenorientiert ausgerichtet und setzt an den Kompetenzen der jungen Menschen an. Ausgehend vom jeweiligen Bedarf des einzelnen Jugendlichen wird der Kontakt zu Kooperationspartnerinnen und -partnern gesucht: „Das Angebot des JMD⁵⁾ ist ganz vielfältig, also wir haben ganz verschiedene Richtungen, in die wir arbeiten. Im Vordergrund steht immer der jeweilige Migrant mit seiner Problemlage, und dann gucken wir individuell, wo müssen wir, mit wem müssen wir zusammen arbeiten. Also entweder, das kann die Schuldnerberatung sein, die Drogenberatungsstelle, es kann aber auch eine Schule sein, es kann auch die Bewerbung für eine Universität sein, je nachdem was anliegt, also das ist ganz vielfältig. Der Schwerpunkt ist Integration in die deutsche Gesellschaft, und das kann aber ganz verschieden aussehen.“ (EI-LKO-SP-w-18). Als Ziel für die eigene Arbeit definieren die sozialpädagogischen Fachkräfte den jungen Menschen individuell darin unterstützen zu wollen, seinen/ihren „eigenen“ Weg zu finden.

Zur Begleitung der jungen Menschen auf ihrem Weg in den Beruf wurden mittlerweile eigene Instrumente entwickelt, bspw. die individuelle Förderplanung, die Potenzialanalyse (siehe dazu: Lippegauß-Grünau und Stolz 2010) oder der Berufswahlpass⁶⁾, mit denen sich die Systematik ihres Handelns weiter ausgebaut hat. „Diese Förderpläne sind sehr verbindlich gestaltet, das heißt, wir besprechen gemeinsam Probleme, das wird festgehalten, es wird unterschrieben, es wird ein nächstes Datum festgelegt, aber das Verhältnis von Jugendlichen zu Datum und Vertrag ist natürlich ein ganz spannendes. Viel entspannter als unseres und damit müssen wir umgehen. Und das war, wenn man es jetzt mal mit der alten Zeit vergleicht, war das nicht so.“ (EI-LKO-SP-w-138).

Die Aufgabe der sozialpädagogischen Fachkräfte ist in der Regel eng an die Schulen gebunden; dort arbeiten sie mit den Lehrkräften in unterschiedlicher Form zusammen. Dies kann als (Übergangs-)Coaching angelegt sein

5) Jugendmigrationsdienst (JMD)

6) Siehe dazu: www.berufswahlpass.de/

oder im Rahmen von Schulsozialarbeit stattfinden. Die Unterschiede zeigen sich im Selbstverständnis der Fachkräfte: So wird Coaching eher als integriertes schulisches Angebot betrachtet, das auf die unmittelbare Zusammenarbeit mit den Lehrkräften ausgerichtet ist, eventuell findet sogar gemeinsamer Unterricht statt. Jugendberufshelfer/-innen⁷⁾ verstehen sich hingegen mehr als ein additives, unterstützendes Angebot mit Abgrenzung des eigenen Tätigkeitsbereichs zu den Lehrkräften.

(Übergangs-)Coaching wird eher als erweiterte sozialpädagogische Aufgabe verstanden und die individuelle (biografische) Begleitung der jungen Menschen bis in die Berufsausbildung in den Vordergrund gestellt: „Es gibt eben Lehrer und es gibt die Coachingfachkraft und alles ist ein rundes, großes, schulisches Angebot.“ (EI-HL-SP-m-31). Der Ablauf eines Coachings wird mit einer Systematik beschrieben, die sich am individuellen Bedarf des Jugendlichen orientiert und flexibel ausgestaltet werden muss.

Das Handlungskonzept der Jugendberufshelfer/-innen bewegt sich im klassischen Aufgabenfeld Sozialer Arbeit. Explizit gehört die Unterstützung der Lehrperson zur originären Aufgabe, evtl. bei den zu führenden Elterngesprächen: „Also bei Schulbeginn, im Grund auch schon bei der Auswahl, also es beginnt vor den Sommerferien, da gibt es immer sogenannte Gespräche mit den zukünftigen Schülern und deren Eltern und da sind wir auch schon mit im Boot, dass wir da die Gespräche auch mit zum Teil auch schon mit betreuen oder mit begleiten mit der jeweiligen Klassenlehrerin. Das heißt, zu Schulbeginn kommen die, die kennen uns, wir stellen uns auch am Elternabend den Eltern vor als Jugendberufshelfer der Fördergesellschaft, also machen auch deutlich, wir haben einen anderen Arbeitgeber.“ (EI-F-SP-w-16). Die sozialpädagogischen Fachkräfte „unterstützen“ bzw. „begleiten“ im Rahmen eines schulischen Berufsorientierungsangebots. Konzeptionell ist festgelegt, welche Fördermöglichkeiten für welche Schüler/-innen bestehen und wie deren weitere Bildungswege aussehen könnten: ob sie bspw. eine Unterstützung bei der Ausbildungsstellensuche erhalten, einen Hauptschulabschluss nachholen oder in eine Fördermaßnahme münden und von der Berufseinstiegsbegleitung⁸⁾ betreut werden. Die sozialpädagogische Tätigkeit wird zur koordinierenden Aufgabe, die bspw. Informationen und Dienstleistungen bereitstellt.

7) Auch Jugendsozialarbeiter/-innen, Schulsozialarbeiter/-innen, Bildungsbegleiter/-innen

8) Siehe INFO-Kasten zur Berufseinstiegsbegleitung, S. 12

Eine Bildungsbegleiterin⁹⁾ schildert ihren Arbeitsablauf und die damit verbundenen Aufgaben: „Und der Bildungsbegleiter managt also alle Prozesse, die für den einzelnen Jugendlichen sich aus der Eignungsanalyse und aus der Qualifizierungsplanung ergeben. Das heißt, er muss in der Schule wissen, was da abgeht, was an Leistung da ist, der muss organisieren, dass Stützunterricht erforderlich ist, und welche Themen, welche Fächer, er muss sozialpädagogische Hilfen erkennen und die organisieren, er muss eventuell Netzwerke schaffen, von der Suchtberatung bis Schuldnerberatung und, und, und. Also er ist der Manager und daraus ergibt sich die sehr, sehr hohe Anforderung, sowohl pädagogisch, menschlich, flexibel, Organisation, also alles, was so ein junger Mensch in der pädagogischen Entwicklung [...], in der persönlichen Entwicklung braucht. Das muss vom Bildungsbegleiter her organisiert werden und gemanagt werden.“ (EI-FW-SP-w-33).

Teilweise kennzeichnen die sozialpädagogischen Fachkräfte ihre Rolle in Abgrenzung zu den Lehrkräften. Sie schildern ihre Tätigkeit als „Kontrastprogramm“ zur Schulsituation, ausgehend davon, dass sich ihre Beziehung zu den Jugendlichen anders gestaltet. Sie benennen die unterschiedlichen Erwartungen, die Schüler/-innen an Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen bzw. -pädagogen stellen: „Ich werde natürlich häufig auch [...] genutzt von den Schülern oder sie wollen mich nutzen, weil ich ja keine Lehrkraft bin. Ich kann auch nicht diese entsprechenden Sanktionen ausführen wie Lehrkräfte und ich stehe da [...] dazwischen.“ (EI-HL-SP-m-149).

Die Gruppe der Jugendlichen beschreiben die sozialpädagogischen Fachkräfte als sehr heterogen, mit den unterschiedlichsten Merkmalen von Benachteiligung, die als „Vermittlungshemmnisse“ im Wettbewerb um Ausbildungsplätze betrachtet werden. Von ihnen zu betreuen sind jugendliche Rehabilitanten, Schüler/-innen mit und ohne Schulabschluss aus den allgemein bildenden Schulen, sogar mit Abitur: „Also die Bandbreite ist schon sehr, sehr vielschichtig [...]“ (EI-FW-SP-w-19). Die unterschiedlichsten Verhaltensauffälligkeiten werden benannt: schulverweigerndes Verhalten, unterschiedliche Leistungsschwächen, geringe Leistungsbereitschaft, Motivationsprobleme, geringe Zuverlässigkeit usw. Als Hintergründe für die genannten „Verhaltensauffälligkeiten“ führen sie multiple Problemlagen der Jugendlichen an. Es seien „[...] Schüler mit so großem Konfliktherd, die da

9) Entsprechend des BVB-Fachkonzepts der Bundesagentur für Arbeit (BA): <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-Qualifizierung/Publikation/HEGA-11-2009-VA-Erg-BvB-Fachkonzept-Anlage-2.pdf>

aufgefangen werden in dem Übergangssystem, die irgendwo abgestoßen wurden [...]“ (EI-FW-SP-w-184). Ursachenzusammenhänge werden in den Elternhäusern gesehen, die den jungen Menschen zu wenig oder keine Unterstützung geben, oder in den Milieus, in denen sie leben, und ihnen keine (berufliche) Orientierung geben. Trotz der oben aufgeführten Schilderungen der unterschiedlichsten „Merkmale“, die die Jugendlichen mitbringen, werden in den Interviews positive Ansatzpunkte hervorgehoben und eine optimistische bzw. empathische Haltung ihnen gegenüber ausgedrückt: Sie „glauben“ an die Jugendlichen, gehen von ihrer Entwicklungsfähigkeit bei einer entsprechenden Förderung aus.

Im Rahmen der gesamten Übergangsgestaltung und der erfolgreichen Begleitung der jungen Menschen in das Berufsleben schreiben sich die sozialpädagogischen Fachkräfte eine besondere Rolle zu: „Und das könnten die Schulen nicht leisten. [...] Die können die Einzelarbeit nicht leisten.“ (EI-LKL-SP-w-28). Dabei haben sie auch den weiteren Berufsverlauf der jungen Menschen im Blick und eine Begleitung, die nicht nach der Vermittlung in eine Ausbildungsstelle endet.

INFO-Kasten: Berufseinstiegsbegleitung nach SGB III

Sozialgesetzbuch (SGB) III § 421s Berufseinstiegsbegleitung

(2) (...) Unterstützt werden sollen insbesondere das Erreichen des Abschlusses einer allgemein bildenden Schule, die Berufsorientierung und -wahl, die Suche nach einem Ausbildungsplatz und die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Die Begleitung beginnt in der Regel mit dem Besuch der Vorabgangsklasse der allgemein bildenden Schule und endet ein halbes Jahr nach Beginn einer beruflichen Ausbildung. (...) Der Träger hat mit Dritten, die Schüler derselben Schule bei der Berufsorientierung und -wahl unterstützen, und mit den Arbeitgebern in der Region eng zusammenzuarbeiten.

(3) Förderungsbedürftig sind Jugendliche, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben, den Abschluss der allgemein bildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen.

(4) Berufseinstiegsbegleiter sind Personen, die aufgrund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung für die Begleitung besonders geeignet sind (...).

www.berufseinstiegsbegleitung.de/

INFO-Kasten: BMBF-Bildungsketten-Initiative

Die Initiative „**Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss**“ (Laufzeit 2010-2018) ist Teil des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Unter dem Dach der Bildungsketten bündelt die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) neue Förderinstrumente mit bereits bestehenden Förderprogrammen von Bund und Ländern und verzahnt sie.

Die Initiative unterstützt Schülerinnen und Schüler dabei, den Übergang von der Schule in die Berufswelt zu schaffen. Im Mittelpunkt stehen eine präventive Förderung sowie eine Berufsorientierung und Begleitung, die bereits während der Schulzeit ansetzen. Ziel ist es, Jugendliche bereits in der Schulzeit effizient zu fördern, um Warteschleifen im Übergangssystem zu vermeiden. Dafür werden die bereits bestehenden Förderprogramme und Instrumente besser aufeinander abgestimmt.

www.bildungsketten.de

3.2 Lehrkräfte der allgemein bildenden Schulen

Im Zentrum des beruflichen Handlungskonzepts der befragten Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen¹⁰⁾ stehen die Berufsorientierung und die Unterstützung des Berufswahlprozesses der Schüler/-innen.

Die Ausgestaltung der Berufsorientierung soll nach dem Prinzip „Lernen in der beruflichen Praxis“ erfolgen. An einigen Standorten ist das Konzept in ein Schulprogramm eingebettet und/oder in ein regionales bzw. auch landesweites Handlungskonzept am Übergang Schule-Beruf¹¹⁾ eingebunden. Ist dies der Fall, nehmen die Lehrkräfte in den Einzelinterviews sehr häufig Bezug darauf. Sie greifen in ihrer pädagogischen Arbeit auf die bestehenden (Unterstützungs-)Strukturen und die zur Verfügung gestellten Instrumente zurück, wie die Verfahren zur Kompetenzfeststellung bzw. Potenzialanalyse oder den Berufswahlpass.

10) Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurden 13 und in den Einzelinterviews acht Lehrkräfte an Förder-, Haupt- und Gesamtschulen an den acht Standorten befragt.

11) Siehe dazu bspw. das Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt in Schleswig-Holstein: www.schuleundarbeitswelt.de/

Die befragten Lehrkräfte zeigen ein berufliches Selbstverständnis, das mit viel Engagement verbunden ist und dem Wunsch, ein (innovatives) Konzept umzusetzen, das zur Weiterentwicklung ihrer Arbeit und eines Berufsorientierungskonzeptes beiträgt. Sie sehen sich damit als „Visionäre“ oder auch als „Pioniere“, d.h. ihre pädagogische Arbeit als eine, die (noch) vom „Normalen“ abweicht.

Das Konzept der Berufsorientierung ist an den meisten Schulen in der Regel auf die Durchführung von Praktika sowie deren Vorbereitung und Auswertung gerichtet, um den Schülerinnen und Schülern Praxiserfahrungen zu ermöglichen. Aufbau und Pflege eines Netzwerkes werden für notwendig erachtet, um darüber den Zugang zu Betrieben, zu Praktikumsplätzen und Ausbildungsstellen zu eröffnen: „Ein Netzwerk würde für mich bedeuten, möglichst viele Kontakte herzustellen, sinnvolle Kontakte, die unseren Schülern weiterhelfen. Und das aus möglichst unterschiedlichen Bereichen. Also aus der Wirtschaft, aus unterschiedlichen Schulen, also das heißt, dass auch Hauptschule – Berufsschule miteinander kooperieren [...].“ (EI-N-AL-w-70).

Neben der Durchführung von spezifischen Formen von Praktika führen die Schulen bspw. Werkstatttage durch, die kontinuierlich in das Schuljahr eingebunden werden. Die damit mögliche Verbindung von Lernen und Arbeiten wird für die Persönlichkeitsentwicklung der Schüler/-innen als besonders geeignet betrachtet. Soft Skills, Durchhaltevermögen oder ihre Reflexionsfähigkeit könnten darüber gefördert werden: „[...] direkt nach dem Werkstatttag, und dann sollen sie ihre Eigeneinschätzung [...] vornehmen, und wir werden ihnen ganz klare, ganz schnelle Rückmeldung geben, über das, was am Tag gelaufen ist. Weil ich bei den Assessments gelernt habe, dass das eine ganz tolle Sache ist. Wenn Schüler möglichst direkt, natürlich möglichst positiv, äh so eine Rückmeldung bekommen. Da waren die unheimlich stolz.“ (EI-HL-AL-m-187).

An einigen Schulen ist Berufsorientierung fest in bestimmte Unterrichtsfächer eingebunden, so etwa in das Fach „Arbeitslehre-Wirtschaft-Technik“ (AWT), das dann den Charakter eines Berufswahlunterrichts erhält. Darüber hinaus ist Berufsorientierung in unterschiedliche Fächer einbezogen, z.B. in den Deutschunterricht, um dort relevante Inhalte zu vermitteln. In der Regel wird der Schülerin bzw. dem Schüler von der Lehrkraft eine konkrete Unterstützung bei der Formulierung von Bewerbungsschreiben angeboten. Dies scheint sich vielfach wie folgt zu gestalten: „Standardmäßig im Deutschunterricht: Lebensläufe, Bewerbungstraining, Telefontraining. Und die erfolgreiche Ausbildung wurde dann immer spezieller für die Schüler, die eben wirklich Hilfen nötig hatten. Und da war dann wirklich dabei, dass

man den Schülern hilft beim Telefonieren. Da sitzt dann jemand [...] neben dran und unterstützt und es werden Fragen aufgeschrieben. Also, es war eine ganz konkrete Hilfe, die sehr wichtig war. Oder auch, dass Schüler tatsächlich die Bewerbung einwerfen. Das ist ja auch so eine Schwelle, die manchmal nicht überschritten wird von den Jugendlichen.“ (EI-F-AL-m-23).

An anderen Schulen ist Berufsorientierung in ein Schulprogramm eingegangen. Dann wird die individuelle Unterstützung der Schülerin bzw. des Schülers als Prozess verstanden, der über einen längeren Zeitraum kontinuierlich ab der fünften Klasse begleitet wird: „Und wir fangen also von fünf an, in der Hauptschule, in der Realschule, die Jugendlichen mit der Arbeitswelt, mit dieser Zukunft, ja, vertraut zu machen. [...] Und die Themen und das Curriculum ist so angesetzt, dass [...] ganz intensiv daran gearbeitet wird, eigene Fähigkeiten [zu, U.B.] erkennen.“ (EI-LKO-AL-m-10).

Teilweise hat sich an den allgemein bildenden Schulen ein eigenes Tätigkeitsfeld Berufsorientierung herausgebildet: eine Berufsorientierungskoordination mit Multiplikatorenfunktion, die von einer „normalen Lehrerin“ (nach: EI-HH-AL-w-10) übernommen wird. Die Berufswahlkoordination ist zuständig für alle Dinge, die mit Berufswahl, -beratung und -orientierung zu tun haben, die Klassenlehrerinnen und -lehrer begleiten die Praktika. Der Aufgabenbereich wird wie folgt beschrieben: „Also ich bin Koordinatorin, das heißt ich koordiniere effektiv alle Berufsorientierungsaktivitäten, Sorge dafür oder bemühe mich darum, die Kollegen zu motivieren, Berufsorientierungsinhalte mit in den Unterricht [...] einzubauen. Das heißt im Arbeitslehreunterricht ist es selbstverständlich sowieso drin. Und wir bemühen uns hier im Moment, die Berufsorientierungsinhalte in alle Fächer zu integrieren. Also Berufe vorstellen zum Beispiel, dann sich so mit Kompetenzen auseinandersetzen, dass sie zum Beispiel in Chemie sehen ‚Aha, das ist was, was mir total liegt‘, da sorgfältig arbeiten, mit Chemikalien umgehen und solche Sachen. Dann bin ich für die Praktika, also für die Termingestaltung für die ja, ja, also zuständig, das heißt ich hab zum Beispiel [...] ‚ne Praktikumsplatzliste erstellt, wo die [...] Schüler in den letzten Jahren waren, wo wir gute Rückmeldungen bekommen haben von den Kollegen und Schülern. Dann biete ich Veranstaltungen an wie so z.B. Betriebsbesichtigungen in, also in unseren Partnerfirmen. Aber auch in anderen Betrieben. Dann bieten wir an [...], dass Menschen aus der Praxis in die Schule kommen und was erzählen. [...] wir arbeiten eng mit der Handwerkskammer zusammen. [...] Die vermitteln uns auch Betriebe. [...] Wir haben mittlerweile vier Partnerbetriebe.“ (EI-HH-AL-w-4).

Mehrfach wird von den befragten Lehrkräften als ganz zentral für die Berufsorientierung eine kontinuierliche pädagogische Begleitung und Beratung

der Schüler/-innen hervorgehoben, um Berufswahlprozesse zu initiieren und die berufliche Motivation zu stärken. Dafür brauche es allerdings entsprechende Rahmenbedingungen und eine Unterstützung außerhalb der Schule. Positive Erfahrungen haben sie mit (Übergangs-)Coachs, Bildungsbegleitern und/oder mit Berufseinstiegsbegleitern gemacht: „Also ich glaub, nur so kriegt man das hin, nur individuell. Und deshalb – es müsste fast für jede Schule einen solchen Begleiter geben, der jeden Schüler einzeln begleitet. Denn diese Beratungen von der Arbeitsagentur alle vier Wochen das ist viel zu wenig. [...] Und die müssten begleitet werden nicht erst in der neunten oder zehnten Klasse. Die müssten richtig von Anfang an begleitet werden.“ (EI-S-AL-w-51-53).

Die Zusammenarbeit mit den Betrieben wird vielfach als eine Partnerschaft erlebt, die nicht „auf Augenhöhe“ stattfindet, sondern als eine, in die unterschiedliche Interessen einfließen. Es besteht die Auffassung, dass die Betriebe zukünftige Auszubildende akquirieren möchten und sich dafür die besten aussuchen, während die Schulen daran interessiert sind, dass auch die „schwachen“ Schüler/-innen einen Ausbildungsplatz erhalten. An vielen Schulen wurden Partnerbetriebe für die Zusammenarbeit gefunden und Kooperationsvereinbarungen miteinander geschlossen. Die Lehrkräfte beurteilen dies positiv, weil damit Kontinuität in der Zusammenarbeit abgesichert wird.

Die Wahrnehmung der Schüler/-innen durch die Lehrkräfte erfolgt auf Grundlage ihres eigenen beruflichen Selbstverständnisses sowie ihrer Einstellung und Haltung; deren Verhaltensweisen werden davon ausgehend interpretiert. So werden die Schüler/-innen einerseits mit Defiziten beschrieben, andererseits wird nach den Ursachen für bestimmtes Verhalten gesucht. In diesem Zusammenhang wird auf eine fehlende Ausbildungsreife verwiesen. Diese wird daran festgemacht, dass Schüler/-innen in ihrer Entwicklung noch nicht weit genug seien, um den Anforderungen der Arbeitswelt gegenüber bestehen zu können: „Ich habe das Gefühl, dass, nach der neunten Klasse ist es einfach sehr früh. [...] wenige so weit, dass ich sagen würde, die sind ausbildungsreif, und die können wirklich die Lehre durchstehen über die zwei beziehungsweise drei Jahre.“ (EI-F-AL-m-27). In der Folge bedeutet dies keine negative Bewertung durch die Lehrkräfte, sondern eine, die eine weitere pädagogische Intervention erfordert. Deshalb werden berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen als Alternative positiv bewertet.

In den Äußerungen der Lehrkräfte kommt durchgehend eine Empathie und Wertschätzung den Schüler/-innen gegenüber zum Ausdruck und der Wunsch, mit ihrem Engagement zur Entwicklungsförderung der Schüler/

-innen beizutragen – damit formulieren sie hohe Anforderungen an sich selbst und an ihr pädagogisches Handeln.

INFO-Kasten: Berufsorientierungsprogramm des BMBF

Das Berufsorientierungsprogramm

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) startete das **Programm zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP)** im Jahr 2008 mit einer Pilotphase. Das BOP richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die einen Abschluss der Sekundarstufe I als höchsten Schulabschluss anstreben. Gefördert werden eine Potenzialanalyse, die in der Regel im 2. Halbjahr der Klasse 7 stattfindet, und die Werkstatttage in Klasse 8. Während der Potenzialanalyse stellen die Schülerinnen und Schüler zunächst ihre Neigungen und Kompetenzen fest. Danach haben sie bei den Werkstatttagen die Chance, zwei Wochen lang mindestens drei Berufsfelder kennenzulernen.

Das BOP ist Bestandteil der Bildungsketten-Initiative des BMBF, die das Ziel verfolgt, die verschiedenen Förderinstrumente der Berufsorientierung – wie die Glieder einer Kette – miteinander zu verzahnen.

<http://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/12.php>

3.3 Die Lehrkräfte an der beruflichen Schule

Bei den befragten Lehrkräften der beruflichen Schule¹²⁾ steht im Zentrum ihres beruflichen Selbstverständnisses die pädagogische Arbeit mit jungen Menschen, die bisher noch keine Berufsausbildung aufnehmen konnten. Im Rahmen der schulischen Berufsvorbereitung sollen sie auf den Beruf vorbereitet werden.

Die Befragten heben hervor, dass sich der originäre Auftrag der beruflichen Schule in den letzten Jahren verändert habe: eine Entwicklung der Arbeitsschwerpunkte von der dualen Berufsausbildung hin zur Berufsvorbereitung sei festzustellen. In den Berufsschulen sind „besondere Bildungsgänge“

12) Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurden zwölf und in den Einzelinterviews acht Lehrkräfte an beruflichen Schulen an den acht Standorten befragt.

(EI-LKO-BL-w-2) eingerichtet worden, in denen Jugendlichen in Bildungsangeboten¹³⁾ aufgefangen werden: „[...] der klassische Berufsschullehrer unterrichtet immer mehr Schüler, die nicht in der Ausbildung sind.“ (EI-LKO-BL-w-54).

Als markant für die schulische Berufsvorbereitung wird von den Lehrkräften geschildert, dass sie in „Restklasse(n)“ (EI-LKL-BL-m-16) tätig sind und Schüler/-innen unterrichten, die aufgrund spezifischer individueller Merkmale in Maßnahmen des sogenannten Übergangssystems eingemündet sind: „Und ich sage mal, berufliche Schulen, wir kriegen alle die Schüler, die schon vorher aussortiert wurden. Das muss man realistisch so sehen. Die also auf allgemein bildenden Schulen irgendwelche Abschlüsse nicht geschafft haben.“ (EI-LKO-BL-w-6). Vielfach wird dann auch der eigene Unterricht in den Berufsvorbereitungsklassen mit negativen Merkmalen beschrieben: gekennzeichnet durch ein niedriges Leistungsniveau der Lerngruppen und einer Ablehnung der Schüler/-innen der Schule gegenüber. Folglich wird die pädagogische Arbeit als persönlich belastend wahrgenommen und vor diesem Hintergrund formuliert, dass „[...] das Selbstverständnis einer Lehrkraft ein ganz anderes sein [muss, U.B.].“ (EI-HL-BL-w-229), um in diesen Klassen unterrichten zu können.

Die Befragten stellen heraus, dass die Lehrtätigkeit eher eine erzieherische Arbeit darstelle und auf einen Beziehungsaufbau zwischen Lehrkraft und Schüler/-in ausgerichtet sein müsse: „Also das A und O ist Beziehungsarbeit. [...] sie als Mensch wertschätzen, dass wir an sie glauben. Absolute Ehrlichkeit und Authentizität ist gefragt von den Lehrpersonen, auch von den Coaches. [...] unsere Jugendlichen merken sofort, wenn man ihnen was vormacht, da haben sie ganz feine Antennen, sind sehr sensibel.“ (EI-HL-BL-w-76). Als Voraussetzung für wichtige „Einlassungsprozesse des Lernens“ (Bonz und Huisinga 1999) wird die Haltung der Lehrkräfte als entscheidend betrachtet, erst dann könne eine notwendige Vertrauensbasis zwischen Schüler/-in und Lehrperson aufgebaut werden.

In den Interviews fällt auf, dass sich die Lehrkräfte in einem Spannungsfeld zwischen einer berufsbezogenen Fachvermittlung und besonderen Anforderungen bewegen, die durch die Schüler/-innen an sie gestellt werden. Obwohl ihr Selbstverständnis deutlich auf die Vermittlung von beruflichem Fachwissen ausgerichtet ist, wird aufgrund der besonderen Zielgruppe auch die Vermittlung von persönlichkeitsbildenden Aspekten als ihr pädagogischer Auftrag betrachtet und dieser sehr ernst genommen: Die

13) Bspw. das schulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ).

Förderung fachübergreifender (sozialer und personaler) Kompetenzen erhält deshalb einen eigenen Stellenwert. Als Ziel wird formuliert, den Jugendlichen mit der Berufsvorbereitung eine berufliche Perspektive geben zu wollen: „[...] meine Aufgabe ist es denn zum einen, als allererstes ne Perspektive zu geben, ne berufliche Perspektive. Zum zweiten das Selbstwertgefühl zu stärken und zum Dritten, weil ich auch eher so'n praktischer Typ bin und nicht nur reden will, ganz konkret denen nen Ausbildungsplatz auch zu verschaffen. Oder ihnen die Möglichkeit zu verschaffen, einen zu bekommen. Das ist natürlich das letztendliche Ziel, das wichtigste.“ (EI-HH-BL-w-10).

Alle Befragten heben hervor, dass herkömmliche Unterrichtskonzepte der Berufsvorbereitung verändert werden müssten und sie ein Abrücken von oftmals als zu starr empfundenen schulischen Strukturen für notwendig erachten. Hier werden in den Schulen und von den Lehrkräften unterschiedliche Wege gegangen. Bspw. möchten sie mit der Aufhebung von Unterricht im „Fünfundvierzig-Minuten-Takt oder Neunzig-Minuten-Takt“ (EI-FW-BL-m-73) negativen Schul- und Vorerfahrungen der Schüler/-innen entgegenwirken.

Alle befragten Lehrkräfte sind auf der Suche nach Konzepten, die der Zielgruppe entgegenkommen und gleichzeitig die Vermittlung von Inhalten einer Berufsvorbereitung zum Ziel haben. Sie möchten die Schüler/-innen stärker als Person in Lernsituationen einbeziehen, wie dies bspw. bei projektorientiertem Unterricht der Fall ist: „Wir haben so eine Projektwerkstatt gegründet seit fünf oder sechs Jahren. Da unterrichte ich mit einem Künstler zusammen. Wie soll ich sagen? Da geht es um Bildhauerei, Malerei. Also so kreative Bereiche bieten wir für die Schüler an als ein Modul, um aus ihrer, irgendein Interesse oder die Schüler, dass sie andocken vielleicht.“ (EI-F-BL-m-12). Dazu wird auch eine methodisch-didaktische Vielfalt im Unterricht als erforderlich betrachtet, um bestehenden Anforderungen gerecht zu werden und flexibel in Lernsituationen agieren zu können: „Ich versuche mein gesamtes didaktisches Programm zu öffnen, aufgrund: Was kann denn mit diesen Jugendlichen funktionieren? Und man denkt manchmal, man hat da was, das funktioniert auf jeden Fall. Und dann scheitert man wieder. Und dann, ja, so eine Offenheit, eine ständige Bereitschaft, da auf die neuen Welten [...] Rücksicht nehmen.“ (EI-F-BL-m-70). Häufig wird geäußert, dass auch die beste Unterrichtsplanung in der konkreten Lernsituation immer wieder modifiziert und an die „Gegebenheiten“ angepasst werden müsse. Dazu ist gefordert, sich auf offene Situationen einzustellen und in diesen flexibel zu agieren: „[...] in der nächsten Woche sind die Karten komplett neu gemischt [...]. Unterrichtsvorbereitung beinhaltet immer

einen bunten Strauß von allem, mit der Erkenntnis, dass an manchen Tagen einfach gar nichts passt. Dann bleibt die Tasche zu und dann gucken wir mal, was dran ist.“ (EI-HL-BI-w-48-50). Insofern erfordere dies eine ständige Überprüfung und Reflexion des Unterrichtsgeschehens.

Als ein großes Problem in den Berufsvorbereitungsklassen wird die heterogene Zusammensetzung der Lerngruppen thematisiert. Heterogenität bezieht sich dabei auf die Verschiedenartigkeit der Schüler/-innen, ihre unterschiedlichen (schulischen) Voraussetzungen und Vorerfahrungen, ihre spezifischen Lebenswelten, die sie in den Unterricht hineinbringen. So befinden sich meist mehr junge Männer als junge Frauen in den Klassen der Berufsvorbereitung; genauso häufig sind unterschiedliche Ethnien vertreten, in manchen Lerngruppen überwiegend Jugendliche mit Migrationshintergrund. Hinzu kommt, dass die Jugendlichen zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die Klassen der Berufsvorbereitung aufgenommen werden können und diese dann auch wieder verlassen. Diese Flexibilisierung bedeutet, dass in den Lerngruppen eine hohe Fluktuation zu verzeichnen ist und keine konstanten Lerngruppen entstehen, die über einen längeren Zeitraum zusammen bleiben.

Obwohl Heterogenität überwiegend als Problem geschildert wird, werden auch positive Aspekte von Vielfalt herausgestellt, die für die Unterrichtssituation als bereichernd empfunden werden. So kann von den Lehrkräften in Klassen mit unterschiedlicher ethnischer Zusammensetzung auch die „multikulturelle Kompetenz“ geschätzt werden: „Also diese Jugendlichen sind kulturell hoch kompetent, was multikulturelles Umgehen [...] oder multikulturelle Erfahrungen angeht. Sie sind hoch kompetent, Religion, Sprache, Herkunft sind von Interesse, weil es einfach interessant ist: ‚Wo kommst Du her?‘ [...] Fremdenfeindlichkeit ist in den Klassen überhaupt kein Thema, weil die ständig mit anderen Kulturen zusammen sind und nö. [...] Hab’ ich noch nicht gehabt. Eher dann in den Maßnahmeklassen, wo dann die unterprivilegierten deutschen Jugendlichen im Klump sind, die dann so ihre Feindbilder entwickeln. Aber in diesen gemischten Klassen nicht.“ (EI-HL-BL-w-120-126).

Die Lehrkräfte setzen im Fachunterricht auf eine innere Differenzierung, um mehr Individualisierung von Lernprozessen zu erreichen. In den Interviews kommt zum Ausdruck, dass sie sich nicht als „normale“ Lehrkräfte einordnen, weil sie vielfach sozialpädagogische Denk- und Handlungsweisen in ihren Unterricht aufnehmen: „Ich arbeite ganz anders. Ich arbeite im Grunde genommen sozialpädagogisch da in den Klassen mit ´ner Prise Allgemeinbildung, sag ich immer. Das ist unverzichtbar.“ (EI-HL-BL-w-44). Dies beinhaltet auch die lebensweltlichen Erfahrungen der Schüler/-innen im

Unterricht aufzugreifen und drückt sich in dem Wunsch aus, „die Themen der Schüler“ einzubeziehen und „situationsorientiert“ eine „Brücke zu allgemeinen Themen zu schlagen.“ (EI-HL-BL-w-48).

Als ausgesprochen ungünstig werden die Rahmenbedingungen einer beruflichen Schule eingeschätzt – ein großes System mit teilweise „über 3.000 Schüler(n)“ (EI-HL-BL-w-176) oder „2.500 Schüler(n)“ (EI-LKO-BL-w-34) ließe eine individuelle Förderung der Schüler/-innen nur bedingt zu. Da diese individuelle Begleitung seitens der Lehrkräfte nur sehr begrenzt stattfinden kann, wird eine verstärkte Zusammenarbeit mit sozialpädagogischen Fachkräften gesucht, die als Schulsozialarbeiter/-innen oder (Übergangs-) Coachs in der Schule tätig sind.

Die Schüler/-innen werden von den Lehrkräften mit unterschiedlichen individuellen und sozialen Benachteiligungsmerkmalen beschrieben. Schlechte schulische Voraussetzungen und unzureichende Vorkenntnisse werden benannt, die keine Grundlage dafür darstellen, eine Berufsausbildung aufnehmen zu können. Insofern scheint es ihnen auch nachvollziehbar, dass die Jugendlichen resignieren, wenn sie mit den Anforderungen für eine Berufsausbildung konfrontiert werden: „[...] oftmals ist denn Eingangsvoraussetzung Realschulabschluss. Und das passt denn natürlich nicht. Und dann werden sie auch irgendwann müde weiter nach, weiterzugucken. Also sie geben irgendwann auf.“ (EI-HH-BL-w-29). Da das Verhalten der Schüler/-innen als Folge von negativen Erfahrungen, Misserfolgserebnissen und Stigmatisierungen interpretiert wird, sind die Lehrkräfte darum bemüht, mit entsprechenden Lernkonzepten wieder einen Zugang zum Lernen und zu fachlichen Inhalten herzustellen. Deshalb wird eine individuelle Sicht für die Lernsituation als besonders wichtig eingeschätzt, ebenso eine Haltung der Lehrkräfte, die es ermöglicht, ressourcen- und kompetenzorientiert auf die jeweils unterschiedlichen Voraussetzungen eingehen zu können.

Obwohl vordergründig Negativbeschreibungen der Jugendlichen erfolgen, betrachten die Lehrkräfte die Wahrnehmung von Kompetenzen als grundlegend für die Gestaltung von Lernsituationen. Beschrieben werden die Jugendlichen in einem Spannungsfeld von multiplen Problemlagen: von unterschiedlichen Kulturen, schwierigen familiären Verhältnissen, problematischen Wohnvierteln und Milieus, die wenig Entwicklungsmöglichkeiten zulassen: „Die zwischen Kulturen hin- und hergeworfen sind, die mit geringen Sprachkenntnissen kommen, die aber [...] in Brennpunkten leben, in problematischen Stadtvierteln dort, wir haben ja Jugendliche, die sind sehr sensibel und müssen draußen auf der Straße einfach ihren Mann stehen.“ (EI-HL-BL-w-66).

Auch die Haltung der Pädagoginnen und Pädagogen den Jugendlichen gegenüber wird angesprochen, die als entscheidend dafür betrachtet wird, ob den Jugendlichen tatsächlich eine Chance gegeben wird: „Ja und wenn der Lehrer denn auch noch denkt ‚Ach der ist so schlecht, der kriegt ja doch nichts‘, joah dann kriegt er auch nichts.“ (EI-HH-BL-w-107). Bestehende „Teufelskreise“ können erst dann aufgebrochen werden, wenn „[...] wir dann den Jugendlichen anders begegnen können und einfach diesen Perspektivwechsel – nicht der Jugendliche ist schuld, dass er so ist, wie er ist, vielleicht, er hat sicherlich auch Anteile [...]“ (EI-HL-BL-w-166).

INFO-Kasten: Übergangcoach in Schleswig-Holstein

Coaching

Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt, Schleswig-Holstein

Jugendliche benötigen in der Phase der Berufsorientierung und des Wechsels in die berufsbildenden Schulen Rat und Unterstützung, um für ihre berufliche Zukunft Entscheidungen zu treffen. Externe sachkompetente Personen (Coaches) überlegen gemeinsam mit den Jugendlichen, wie deren berufliche Zukunft aussehen kann, und planen die notwendigen Schritte. Solche fachlichen Interventionen bilden für viele Jugendliche wichtige Bausteine, um zu einer realistischen Einschätzung der eigenen Möglichkeiten zu kommen und die individuell richtigen Entscheidungen zu treffen.

www.schleswig-holstein.de/Bildung/DE/Service/Broschueren/Bildung/HandlungskonzeptSchuleArbeitswelt__blob=publicationFile.pdf

3.4 Die Ausbilderinnen und Ausbilder

Das berufliche Selbstverständnis der Ausbilder/-innen steht deutlich in einem betrieblichen Bezugsrahmen und ist stark auf den jeweiligen Beruf bezogen, in dem sie ausbilden.

Die befragten Ausbilder/-innen¹⁴⁾ engagieren sich für die Ausbildung auch „schwieriger“ junger Menschen, jedoch setzen die Wirtschaftlichkeit des Betriebes und die betrieblichen Gegebenheiten wichtige Rahmenbedingungen. Der Fachkräftebedarf der Unternehmen ist eindeutiges Motiv für die

14) Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurden 15 und in den Einzelinterviews acht Ausbilder/-innen an den acht Standorten befragt.

Ausbildungsbeteiligung und die Durchführung von Praktika dient der Akquisierung von Auszubildenden. Von den Ausbilderinnen und Ausbildern wird vorgebracht, dass „kaum noch Nachwuchs“ (EI-S-AB-m-7) vorhanden sei und sie als Betrieb darauf angewiesen wären, „Nachwachskräfte zu bekommen“ (EI-LKL-AB-m-36), insbesondere in Berufssparten, die für die Jugendlichen weniger attraktiv oder ihnen kaum bekannt sind. In ihren Äußerungen grenzen sie sich von jenen Betrieben ab, die keine Ausbildungsbereitschaft zeigen, und weisen auf zukünftigen Facharbeitermangel hin: „Und ja, wir haben halt andere Betriebe, wo ich weiß, dass es dann heißt ‚Nein, ich bilde nicht mehr aus‘ und ‚Wir haben schon so viel Ärger gehabt und so viel erlebt, auch mit Jugendlichen eben, dass wir das nicht mehr machen.‘ Und da gibt’s dann halt auch mal die Frage ‚Naja gut, und welche Fachleute wollt ihr dann morgen einstellen?‘ Das ist halt dann ein bisschen problematisch.“ (EI-HL-AB-m-4).

Gleichwohl sehen die Ausbilder/-innen als Voraussetzung für eine Ausbildungsbeteiligung an, dass die Ausbildung auch auf den Betrieb und den Betriebsablauf abgestimmt werden kann. Da die Wirtschaftlichkeit des Betriebes im Vordergrund steht, können auch interne betriebliche Abläufe den Ausbildungserfordernissen entgegenstehen. Hervorgehoben wird in den Interviews der Anspruch, eine qualitativ hochwertige Ausbildung anzubieten und Auszubildende „nicht nur als billige Hilfskraft“ (EI-HH-AB-m-143) beschäftigen zu wollen. Der bzw. die Auszubildende soll in den fachlichen Kontext aufgenommen werden und ausreichend Zeit und Raum für die Ausbildung zur Verfügung gestellt bekommen.

Bei der Einstellung von Auszubildenden ist auch ihre „Passfähigkeit“ zum vorhandenen Personal bedeutend, die Einbindung in die bestehende Betriebskultur und das Betriebsklima: „Also wir haben ein familiäres Betriebsklima. Und über das Betriebsklima läuft bei uns auch wirklich alles. Also ich sag mal wirklich der Erfolg, zumindestens unsere Firma ist 100 Prozent abhängig vom Betriebsklima. Und in dieses Betriebsklima, da gehört der Auszubildende mit rein. Das ist eine Mannschaft. Und da ist halt ein Geben und ein Nehmen mit an der Tagesordnung.“ (EI-HL-AB-m-16). Die Ausbilder/-innen bestätigen, dass die „Einsozialisierung“ der Auszubildenden in den Betrieb für sie von besonderer Wichtigkeit ist und sie es als ihre „Erziehungsaufgabe“ verstehen, die Jugendlichen mit den Gepflogenheiten des Betriebes (den „Betriebsregeln“) vertraut zu machen und in die Belegschaft zu integrieren: „Was ich sehr wichtig [finde, U.B.], neben diesen praktischen, beruflichen Sachen, in diesem Sozialgefüge Firma sich einzufügen. Das ist ne Erziehungssache, das sehe ich genauso wichtig, dass er mit den Azubis, den Älteren, die hab ich auch eingeordnet, nehm den mit zur Pau-

se, die sagen auch ‚Du musst auch mal ne Brotdose‘ – jetzt übertreib ich mal – ‚mitbringen, ne. Und nicht einfach kommen und du hast gar nichts, ne. So und dann will ´ste ´mal schnell zur Tankstelle gehen‘, das versuchen wir einfach durch Gespräche bisschen mal so ´nen Leitfaden zu geben.“ (EI-HH-AB-m-14).

Eine gute und erfolgreiche Ausbildung scheint für den Betrieb ein „Aushängeschild“ darzustellen und mit einer entsprechenden Außenwirkung versehen zu sein, die zu einem positiven „Image“ (siehe: EI-S-AB-m-103) des Betriebes beiträgt. Letztendlich steht der Betrieb bzw. der/die Ausbilder/-in mit „seinem/ihrer guten Namen“ für eine „gute Ausbildung“.

Vor dem Hintergrund, dass die „Bewerberzahlen [...] stark zurück“ (EI-S-AB-m-5) gegangen sind, versuchen die Betriebe über Ausbildungsmessen, Image- und Werbekampagnen, mit Informationsblättern etc. Jugendliche für die Ausbildung und den jeweiligen Ausbildungsberuf zu interessieren. Insofern sind die Betriebe auch an der Durchführung von Praktika interessiert – sie dienen zur Akquise von zukünftigen Auszubildenden. In der Regel werden mehrere Praktikantinnen bzw. Praktikanten aufgenommen und zwar von unterschiedlichen Schulzweigen. Einerseits sollen die Schüler/-innen „mal reinschnuppern“ (EI-LKL-AB-m-61) in die Arbeitswelt und die Betriebsstrukturen kennenlernen sowie den Arbeitsprozess erleben, „[...] dass auch mal richtig gearbeitet werden muss, ja.“ (EI-FW-AB-m-37); andererseits hat der Betrieb über das Praktikum die Gelegenheit, sich einen direkten Eindruck von einem potenziellen Auszubildenden zu verschaffen – meist wird dies bedeutender eingeschätzt als die Noten in Zeugnissen.

Der erzieherische Auftrag, den die Ausbilder/-innen in den Interviews zum Ausdruck bringen, ist deutlich in die betrieblichen Strukturen und den beruflichen Kontext eingepasst. Er repräsentiert die Seite der „klaren Anforderungen“, die aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten an die Praktikantinnen bzw. Praktikanten und die Auszubildenden gestellt werden. Die Entwicklung von bestimmten Eigenschaften und die Anerkennung von Werten, die im Betrieb eine Rolle spielen, werden als Erziehungsziele betrachtet. Es wird betont, den Jugendlichen mit der Berufsausbildung auch einen Rahmen geben zu wollen, indem sie Halt und Orientierung finden. Dies drückt sich auch in der Rolle des Ausbilders aus, die er scheinbar gerne übernimmt: „Ich bin schon sozusagen Vater für die Halbstarken irgendwann, ne“ (EI-HH-AB-m-113). Insofern wird ein Gegenpart zum pädagogischen Konzept der Schule deutlich: „Und sicherlich ist unsere Richtung dann härter wie Schule. Auch wenn wir die ein bisschen mit Samthandschuhen anfassen die ersten zwei, drei Tage, aber dann versuchen wir doch, denen

schon mal klar zu machen, wie so Arbeitsleben tickt. Was ich sehr wichtig finde.“ (EI-HH-AB-m-18). Die Ausbilder/-innen heben auch die Notwendigkeit hervor, sanktionieren zu müssen. Sie wollen „[...] richtige Grenzen setzen. Ja, und wenn das eben nicht hinhaut bestimmte Sachen, da muss man richtig hart durchgreifen. Richtig doll durchgreifen, damit der weiß, aha das darf ich nicht. Ja, und dann später hin kann man dann sagen, okay, bisschen weicher werden. Aber zum Anfang muss wirklich hart durchgegriffen werden.“ (EI-FW-AB-m-53).

„Das Anderssein“ der Jugendlichen wird in den Interviews immer wieder hervorgehoben. Die Ausbilder/-innen stellen fest, dass unterschiedliche Generationen aufeinander treffen. Es fällt auf, dass sie sich dabei auf ihre eigenen biografischen Erfahrungen rückbeziehen und betonen, dass diese für ihre Arbeit mit den Auszubildenden besonders gewinnbringend wären: bspw. haben sie selbst Kinder, sind in ihrer Freizeit als Jugendtrainer tätig oder arbeiten im Rahmen des Elternbeirats mit der Schule zusammen. Indem sie diese Perspektive einnehmen, versuchen sie Brücken zwischen ihren Erfahrungen und der Lebenswelt der Auszubildenden zu schlagen – sie suchen nach Erklärungsansätzen für Verhaltensweisen der Jugendlichen, um deren Anderssein besser verstehen zu können. Mit ihrem Engagement sehen sich die Ausbilder/-innen „auf dem richtigen Weg“ (EI-S-AB-m-37). Sie bringen zum Ausdruck, dass sie in einer Berufsausbildung auch einen erzieherischen Wert sehen, d.h. nicht nur die Vermittlung von Fachwissen sei von Bedeutung, sondern auch die Persönlichkeitsförderung der Auszubildenden im Kontext der Berufsausbildung.

In den Interviews beschreiben die Ausbilder/-innen die Jugendlichen mit vielfältigen Problemen und negativen Vorerfahrungen. Ihre schulischen Vorkenntnisse werden für eine Berufsausbildung meist als unzureichend bewertet. Erklärungen dafür bleiben offen, zunächst werden jedoch die Schule und andere Bildungseinrichtungen für diese Defizite verantwortlich gemacht: „[...] ich glaube man kann jetzt nicht sagen ‚Ja Berufsschule‘ oder diese letzte Schule. Ich glaube das fängt schon viel früher an, dass da schon irgendwo Fehler gemacht werden im Bildungssystem. Von der Grundschule aufwärts.“ (EI-LKL-AB-m-317). Meist werden die Jugendlichen als eher „praktisch begabt“ geschildert, sie werden beschrieben als „[...] nicht so hoch theoretisch, hat also seine Ausbildung theoretisch mit vier bestanden, praktisch mit zwei, das sind jetzt diese Typischen, ne“ (EI-HH-AB-m-53). Im betrieblichen Kontext werden deshalb durchaus Vorteile für die Jugendlichen gesehen. Vor allem das Lernen in praktischen Zusammenhängen wird von ihnen als ein Ansatz betrachtet, der den Jugendlichen ent-

gegenkommt. Der Lernort Betrieb wird sogar von einem Befragten mit „einem Schritt ins Leben“ für die Jugendlichen gleichgesetzt. Damit grenzen sich die Ausbilder/-innen auch stark vom Konzept der Schule ab, dem sie durchaus mit einem gewissen Unverständnis gegenüberstehen: „[...] aber trotzdem man gibt ihnen eine Aufgabe und die machen sie auch, obwohl man von der Schule hört: Ja, in der Schule sind sie nicht so, sind sie undiszipliniert und die und die und die Sachen, aber erstaunlicherweise hier im Betrieb funktioniert es. Ich habe festgestellt, wenn man ihnen wirklich eine Aufgabe gibt und die können sich selber beweisen, dann machen sie es auch.“ (EI-FW-AB-m-39).

Auch wenn in den Äußerungen der Ausbilder/-innen teilweise Negativbeschreibungen der Jugendlichen erfolgen, kommt doch eine positive Haltung ihnen gegenüber zum Ausdruck: sie fragen nach Zusammenhängen und Erklärungen für jugendspezifisches Verhalten bzw. besonderen „Auffälligkeiten“. Eine Chance wird durchaus bereits darin gesehen, dass die jungen Menschen eine Berufsausbildung absolvieren.

INFO-Kasten: VerA = Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen

Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA)

„Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter“ ist ein Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen oder daran denken, ihre Lehre abzubrechen.

VerA stellt diesen Jugendlichen ehrenamtliche Senior Expertinnen und Experten für eine regelmäßige 1:1-Begleitung zur Seite: Vertrauenspersonen, die Stärke und Orientierung vermitteln und damit Hilfe zur Selbsthilfe leisten. VerA bringt die Auszubildenden mit geeigneten Senior Expertinnen und Experten zusammen, die dann ein festes Tandem bilden. Gemeinsam legen sie fest, was sie durch ihre regelmäßigen Treffen erreichen möchten – die Begleitung richtet sich ganz gezielt nach den individuellen Bedürfnissen der/des Jugendlichen.

<http://www.jobstarter.de/de/1760.php>

Insgesamt scheinen die Ausbilder/-innen darum bemüht, auf die Belange der Jugendlichen einzugehen und bringen ihnen Verständnis entgegen, insbesondere den Jugendlichen, die sie als „schwierig“ einschätzen. Deshalb ist es für sie wichtig, mehr über die Jugendlichen zu wissen, um einen besseren Zugang zu ihnen zu bekommen. In den Interviews stellt sich als wichtigste Frage der Ausbilder/-innen die Frage nach den Jugendlichen selbst heraus: „[...] die Kinder heute zu verstehen oder die Jugendlichen, das ist ja der Punkt. Das ist genau der Knackpunkt.“ (EI-HH-AB-m-199). Es ist die Frage nach der Lebenswelt der Jugendlichen, ihren Gepflogenheiten, ihren Einstellungen, Wünschen und Problemen – auch wenn die betriebliche Realität deutliche Anforderungen setzt.

4. Benötigte Kompetenzen aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte

In den geführten Interviews benannten die befragten pädagogischen Fachkräfte, ausgehend von ihren jeweiligen Arbeitsschwerpunkten, spezifische Kompetenzen, die ihnen für ihre Tätigkeit im Übergangsbereich als besonders wichtig erscheinen.

4.1 Schwerpunktsetzungen der vier Professionsgruppen

Die **sozialpädagogischen Fachkräfte** wünschen sich neben spezifisch regionalen und berufskundlichen Kenntnissen mehr über die Jugendlichen zu wissen. Ihr Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau von Sozial- und Selbstkompetenz. Dazu zählt insbesondere Kommunikations- und Kooperationskompetenz bezogen auf die Begleitung und Beratung der Jugendlichen, den Umgang mit Kooperationspartnerinnen bzw. -partnern sowie zum Aufbau und zur Pflege eines Netzwerkes.

Von den **Lehrkräften der allgemein bildenden Schule** werden neben besonderem Wissen über betriebliche Zusammenhänge und berufsbezogene Themen vor allem Kompetenzen herausgestellt, die sich auf die Gestaltung von individuellen Lernprozessen (Didaktik/Methodik) sowie auf eine individuelle Begleitung und Beratung der Schüler/-innen beziehen. Ebenso wird der Einsatz von entsprechenden Instrumenten – wie sie in der Übergangsbegleitung Anwendung finden – betont, insbesondere Elemente einer individuellen Förderplanung und Diagnostik.

Als notwendige Kompetenzen sehen die **Lehrkräfte an der beruflichen Schule** neben spezifischem Wissen, bspw. über das Bildungssystem, den regionalen Ausbildungsmarkt und jugendspezifische Themen, diagnosti-

sche Kenntnisse für ihre Arbeit als erforderlich an. Informationen bzw. Wissen über Instrumente und Verfahren zur Beratung und Begleitung der Jugendlichen werden ebenfalls benannt. Die heterogene Zusammensetzung der Lerngruppen wird immer wieder problematisiert, ferner werden eine innere Differenzierung sowie veränderte und mehr individualisierte Lernformen angestrebt. Sozial- und sonderpädagogische Kompetenzen werden deshalb als positive Erweiterung ihrer Fähigkeiten betrachtet.

Im Zentrum der Aussagen der **Ausbilder/-innen** steht der Wunsch, mehr über die Jugendlichen, ihre Lebenswelten und die Hintergründe für spezifische Verhaltensweisen erfahren zu wollen. Für ihre Arbeit prägend werden persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten benannt – weniger konkrete Kompetenzen, die sie sich im Rahmen von Fort- und Weiterbildung aneignen können.

4.2 Bündelung in die Dimensionen von Professionalität

Vor dem Hintergrund der Forschungsschablone des Projektes sollen die von den vier Professionsgruppen¹⁵⁾ benannten Kompetenzen in die drei Dimensionen WISSEN, KÖNNEN und REFLEKTIEREN¹⁶⁾ kategorisiert werden.

Die Dimension WISSEN

Neben Kenntnissen über das Bildungs- und Ausbildungssystem nennen die pädagogischen Fachkräfte sowohl berufskundliche Kenntnisse als auch den Einblick in betriebliche Strukturen als notwendiges Wissen, um die Berufswege junger Menschen im Kontext von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung adäquat begleiten zu können. Diese Kenntnisse schließen spezifisch regionales Wissen mit ein, d. h. Kenntnisse über den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie über vorhandene Bildungs- und Förderangebote. Vor allem der Einblick in die betriebliche Wirklichkeit („Betriebskultur“) wird für bedeutend gehalten, um die dortigen Anforderungen auch vermitteln zu können.

Beispielsweise sehen die allgemein bildenden Lehrkräfte spezifische berufsbezogene Informationen als grundlegendes Wissen für ihre Arbeit im

15) Die folgende Darstellung erfolgt professionsübergreifend; die Aussagen gelten für alle vier Professionen.

16) Die drei Dimensionen sind als analytische Kategorien zu verstehen - so können auch einzelne Kompetenzbereiche mehreren Dimensionen zugeordnet werden (bspw. kommunikative Kompetenz).

Übergang von der Schule in den Beruf an, etwa Kenntnisse über Ausbildungsberufe, zum beruflichen Bildungssystem oder zu Bildungsangeboten im Übergangsbereich sowie zur angebotenen Berufsvorbereitung der Berufsschule und der Bildungsträger. Darüber hinaus werden Kenntnisse über die „Betriebswirklichkeit“ (EI-LKO-AL-m-66) als wichtige Voraussetzung dafür gesehen, Kooperationen mit Betrieben aufbauen zu können. D. h. hier geht es um den Einblick in betriebliche Strukturen, betriebliche Anforderungen, den Kommunikationsstil und die „Kultur“ in einem Betrieb, der vielen Lehrkräften der allgemein bildenden Schulen eher „fremd“ ist: „Also ich muss auf jeden Fall ein wenig von den Strukturen der Industrie und der Wirtschaft kennen. Also das muss ich auf jeden Fall. Ich muss bestimmte Dinge einordnen können, dass ich sagen kann, ich kenne die Anforderungen, die an einen Auszubildenden gestellt werden, auf breiter Ebene und weiß die auch einzusetzen.“ (EI-FW-AL-m-77). Diese Kenntnisse scheinen auch dafür erforderlich zu sein, um mit Betrieben Arbeitsbeziehungen aufzubauen.

Von allen Befragten wird der Wunsch geäußert, mehr über die Jugendlichen zu erfahren und mehr über jugendspezifische Themen zu wissen. Entwicklungspsychologische Erkenntnisse und Informationen über die Lebenswelten der jungen Menschen werden als Voraussetzung für die pädagogische Arbeit betrachtet.

Beispielsweise kommt in den Interviews mit den Ausbilderinnen und Ausbildern immer wieder vor, dass sie mehr über die Jugendlichen wissen möchten: „Man muss die Jugendlichen kennen [...]“. (EI-F-AB-m-80). Die Frage „Wer ist das vor mir?“ (EI-HH-AB-m-97) steht dabei im Vordergrund: „Was ist heute Gesellschaft, Jugendliche, was sind das hier für Kids, die rumlaufen, warum haben die Basecaps hintenrum, warum haben die Stöpsel in den Ohren. Seh' ich 40, 50 Ausbilder, die sich damit beschäftigen, auch die Aufmerksamkeit haben, einfach mal locker den vermitteln. Ich glaub das ist heute Hauptpunkt.“ (EI-HH-AB-m-199). Sie möchten die jugendliche Lebenswelt, ihre Jugendkultur kennenlernen und verbinden damit dann Verhaltensweisen verstehen zu können und einen besseren Zugang zu den Auszubildenden zu bekommen. Sie wollen den Jugendlichen damit auch zeigen, dass von ihrer Seite aus Interesse an ihnen besteht. Die Ausbilder/-innen scheinen bereit, sich dazu auf einen Perspektivenwechsel einzulassen: „Also ich sage immer, man muss wahnsinnig viel Geduld haben. Man muss die Jugendlichen kennen, man muss mit ihnen zusammen-

arbeiten, um dann diese Problematik quasi von deren Sicht aus [zu, U.B.] sehen.“ (EI-F-AB-m-80).

Tabelle 1: Dimension WISSEN

Wissen

Bildungs- und Ausbildungssystem	Kenntnisse zur Berufsorientierung und -vorbereitung sowie zu Ausbildungswegen
Berufsspezifisches Wissen	Berufsbilder, Ausbildungsanforderungen
Einblick in „Betriebskultur“	Betriebliche Strukturen und Anforderungen; Kultur- und Kommunikationsstil („Sprache der Betriebe“)
Regionales Wissen	Regionale Akteure sowie Bildungs- und Förderangebote (so genanntes Übergangssystem) Unterstützungsstrukturen für die eigene Arbeit (regionale Bildungsbüros)
Jugendspezifisches Wissen	Jugendspezifische Themen; Informationen zur Lebenswelt der Jugendlichen
(Entwicklungs-) psychologische Kenntnisse	Hintergründe für Verhaltensweisen und Lernprobleme

Die Dimension KÖNNEN

Eine notwendige **Weiterentwicklung vorhandener Methodenkompetenz** wird von den pädagogischen Fachkräften besonders hervorgehoben: zum einen für Kommunikationssituationen (z. B. Gesprächstechniken, Moderationsverfahren), zum anderen für die Gestaltung von Lernprozessen.

Beispielsweise besteht bei den sozialpädagogischen Fachkräften der Wunsch, ihre Methodenkompetenz weiterzuentwickeln. Dies bezieht sich vordergründig auf die klassischen Methoden der Sozialen Arbeit wie etwa Gesprächstechniken, Zeitmanagement, Moderations- oder Mediationsverfahren. Das Spezifische für die Übergangsgestaltung scheint sich auf die Arbeitsorganisation zu beziehen und die Fähigkeit, mehr konzeptionell arbeiten zu wollen. Dies kann aber auch auf das Individuum (individuelle Förderplanung), auf die Institution (integrierte Handlungskonzepte) und auf den regionalen Kontext (Übergangmanagement) bezogen sein. Konzeptionell

zu arbeiten kann auch bedeuten, einen Transfer von bisherigen Erfahrungen, vorliegenden Instrumenten etc. aus anderen Kontexten auf den Übergangsbereich zu übertragen, nutzbar zu machen und anzupassen: „Ich selber arbeite konzeptionell im Bildungsdienstleister mit. Also ich entwickle mit Konzepten in der Berufsvorbereitung, in der beruflichen Orientierung, Übergang Schule – Beruf und nutze natürlich die Erfahrung aus der Berufsvorbereitung auch für solche Konzepte, die auch jetzt wichtig sind in Übergang Schule – Beruf. [...] Die konzeptionelle Arbeit ist mir persönlich sehr wichtig.“ (EI-FW-SP-w-70).

Vor allem bei den Lehrkräften wird die Notwendigkeit gesehen, **Lernangebote und -situationen stärker zu individualisieren**, und der Wunsch geäußert, mehr zur Gestaltung individueller Lernsituationen und für eine individuelle Begleitung der Schüler/-innen zu erfahren.

Die Gestaltung von Unterrichtssituationen bezieht sich auch darauf, stärker eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis herzustellen (Schule – Betriebspraktikum/Lernen – Arbeit) und/oder die Lebenswelt der Jugendlichen mehr einzubeziehen. Lernsituationen zu initiieren, die neben der Vermittlung fachlicher Inhalte auch die Persönlichkeitsentwicklung der Schüler/-innen einschließt, setzt voraus, auf vielfältige Methoden im Unterricht zurückgreifen zu können und diese flexibel an die Lernsituation und die Individuen anzupassen. Gleichzeitig bedeutet es, ganzheitliche Lernsituationen vom Individuum ausgehend zu planen, ihre Lebenswelt und Erfahrungshintergründe in Unterrichtssituationen einbeziehen zu können und immer wieder Unterrichtssituationen zu reflektieren und ggf. zu modifizieren.

Beispielsweise formuliert ein Lehrer der beruflichen Schule: „Erst mal jedem das Gefühl zu geben, dass er ernst genommen wird. Dann bring ich ein Methodenrepertoire mit, das über reinen Unterricht hinausgeht. Dann bring ich glaube ich die Bereitschaft mit, das ‚Ganze‘ zu erkennen. Also sowohl das System Schule [...] als auch das System, in dem der Schüler lebt, zu erkennen und immer wieder Bezüge herzustellen, die andere vielleicht nicht so schnell herstellen. Ein Lehrer der nur sagt ‚Das stört mich im Unterricht‘, den Schüler nicht als Ganzes wahrnimmt, nein das klappt nicht. Aber in mehreren Teilen. Zumindest mehrere Bezüge herzustellen, mehrere Erklärungsmuster da auch im Hintergrund zu haben. Das denke ich ist so der Punkt, wo ich aus dem systemischen Ansatz komme und dieses systemische, wenn man das so ein bisschen begriffen hat, merkt man auch so, wo hat man Stellschrauben, an denen man was machen kann, weiß aber auch, dass es nur Stellschrauben sind und nicht mehr.“ (EI-LKL-BL-m-192).

Insbesondere **diagnostische Kompetenzen** werden als erforderlich betrachtet, um ausgehend von einer fundierten Anamnese **spezifische Instrumente der Übergangsbegleitung** nutzen zu können. Da der Wunsch besteht, Lernsituationen stärker zu individualisieren, möchten die befragten pädagogischen Fachkräfte mehr **sonder- und sozialpädagogische Kompetenzen** erwerben.

Beispielsweise spielt für die Ausbilderinnen und Ausbilder, die mit lernbehinderten Jugendlichen arbeiten, das pädagogische bzw. sonderpädagogische „Rüstzeug“ eine größere Rolle und deshalb werden Analysefähigkeit und Selbstreflexion als wichtige Elemente für die Arbeit benannt: „Das Zentrale ist, [...] ich muss in der Lage sein, den jungen Menschen dort abzuholen, wo er denn ist, wo er sich gerade befindet. Wenn man das nicht kann, läuft man Gefahr, Probleme auf den jungen Menschen zu projizieren, die er gar nicht zu verantworten hat. Daraus entsteht Konflikt und der Konflikt ist dann, wo ich sage, als Meister bin ich dann halt immer zwangsläufig da oben und der ist unten und der verliert. Das kann es eigentlich nicht sein. Man muss gerade in dem Bereich sehr sensibel sein [...]. Wenn man versucht da Rezepte anzuwenden, das funktioniert nicht.“ (EI-N-AB-m-18).

Tabelle 2: Dimension KÖNNEN

KÖNNEN

Methodenrepertoire	Kommunikationssituationen (Gesprächstechniken, Moderationsverfahren); Gestaltung von Lernprozessen und -situationen
Individuelle Lernsituationen	Eingehen auf spezifische Bildungsvoraussetzungen, Lernverhalten, Lernstile
Begleitung von Berufswegen	Unterstützung von Berufsorientierungs- und Berufswahlprozessen
Spezifische Unterrichtssettings	Verbindung von: Lernen-Arbeit, Theorie-Praxis; Bezüge zur Lebenswelt
Diagnostische Kompetenzen	Basis für Bildungs-, Förder- und Entwicklungsplanung
Instrumente der Übergangsbegleitung	Modifizierte Methoden der Sozialen Arbeit; Potenzialanalyse, Kompetenzfeststellung, Berufswahlpass
Sonder- und sozialpädagogische Kompetenzen	Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten, Interventionsmöglichkeiten

Die Dimension REFLEKTIEREN

Von allen Befragten werden spezifische Persönlichkeitseigenschaften als Voraussetzung für die eigene Tätigkeit betrachtet. Die pädagogischen Fachkräfte stellen ihr **persönliches Engagement** heraus und eine **spezifische Haltung**, die eine **Wertschätzung** den Jugendlichen gegenüber beinhaltet.

In den Einzelinterviews setzen beispielsweise die sozialpädagogischen Fachkräfte auf ein positives Menschenbild und ihre „Motivation, was bewegen zu wollen“ (EI-N-SP-m-80) steht im Vordergrund, sie betonen „immer ein offenes Ohr“ (EI-S-SP-w-100; EI-N-SP-m-80) für Jugendliche zu haben. Von den allgemein bildenden Lehrkräften werden bspw. „Gespür“ (EI-FW-AL-m-77) und „Authentizität“ sowie „vertrauenswürdig“ (EI-LKL-AL-m-280) zu sein als Basis für die pädagogische Tätigkeit eingeschätzt. Immer wieder wird eine Affinität für das Thema Übergang als erforderlich herausgestellt: „Also das Wichtigste ist erst mal guter Kontakt und eine Begeisterung für das Thema. Und so eine positive Einstellung, dass es irgendwie doch geht. Dass sich die Schüler nicht entmutigen lassen und das weiter versuchen, wenn, auch wenn die Bewerbungen nicht funktionieren. Und dann noch so eine Hartnäckigkeit gerade für die, die irgendwie in der neunten Klasse auch noch sagen: Ich will Fußballer werden. [...] Dass man die dann runterholt auf den Boden der Tatsachen und sagt: Das sind Deine Chancen, die Du hast. In die Richtung musst Du arbeiten. Aber ich glaube vor allem die Begeisterung ist es.“ (EI-F-AL-m-61).

Die Ausbilder/-innen benennen ebenso spezifische Persönlichkeitseigenschaften als grundlegend für ihre Tätigkeit: „Man muss ´ne Persönlichkeit darstellen“ (EI-FW-AB-m-109), „Charisma“ (EI-HH-AB-m-93) aufweisen, muss ein „[...] bisschen Menschenkenntnis haben“ (EI-FW-AB-m-59) sowie „Talent“ (EI-F-AB-m-54) mitbringen. Authentizität gehört für die befragten Ausbilder/-innen ebenfalls dazu, damit die Auszubildenden merken, „der steht selber dahinter“ (EI-N-AB-m-20). Darüber hinaus müssten sie „persönliche Überzeugungskraft rüberbringen“ (EI-N-AB-m-20) und Verhaltensweisen vorleben, die von den Auszubildenden gefordert werden: „Das muss man lernen. Das kann man nicht, wenn ich heute mal da, mal dort, das kann man nicht. Man muss denen wirklich, das hat ein bisschen was mit vorleben was zu tun, dass die das einfach annehmen können.“ (EI-N-AB-m-20).

Kommunikative Kompetenzen werden als ein „Kern“ der Tätigkeit im Übergangsbereich betrachtet, sowohl bezogen auf die pädagogische Arbeit mit den Jugendlichen als auch auf die Kooperation mit Partnerinnen bzw. Partnern im regionalen Netzwerk. In Verbindung dazu steht eine **Kooperationskompetenz**, die sowohl für die unmittelbare Arbeit im Team als erforderlich betrachtet wird als auch für die Zusammenarbeit mit den Eltern, anderen spezifischen Akteuren im regionalen Kontext und insbesondere für die Kooperation mit Betrieben.

Beispielsweise beziehen die sozialpädagogischen Fachkräfte dies einerseits auf die Kommunikation mit den Jugendlichen, auf die eigene Institution und auf die einzelnen Kooperationspartner/-innen im regionalen Kontext. Die Kommunikation mit „anderen Systemen“ steht für sie im Zentrum; es geht auch darum, situativ im institutionellen und regionalen Kontext entsprechend handeln und kommunizieren zu können. Dies trifft insbesondere auf Kontexte zu, die als eher „fremd“ bezeichnet werden können, wie dies insbesondere bezogen auf den Kontakt zu den Betrieben zum Ausdruck kommt („Kulturproblematik“).

Die Lehrkräfte der beruflichen Schulen betonen beispielsweise, dass es für den Aufbau von Kooperation wichtig sei, „auch Spaß [daran zu, U.B.] haben, Kontaktnetze, Freude daran haben Netze zu knüpfen.“ (EI-HH-BL-w-69) sowie Einfühlungsvermögen mitzubringen, man sollte „[...] über den Tellerrand hinaus gucken. Offen sein, dem Leben gegenüber offen sein. [...] ein gewisses Selbstbewusstsein haben, dass man sich auch hinstellt vor Unternehmern und auch das authentisch erzählt so wie man das fühlt und denkt.“ (EI-HH-BL-w-201). Die erforderlichen sozialen und personalen Kompetenzen und die einzunehmende Haltung werden als hohe Anforderungen an die eigene Person wahrgenommen – zumal die Befragten diese Einschätzung auch noch mit dem Wunsch verbinden, die pädagogische Arbeit nicht als Belastung zu empfinden. Flexibilität der Lehrperson wird nicht nur bezogen auf die pädagogische Situation, sondern auch auf Veränderungen bezogen: „[...] sich immer wieder auf Neues einzulassen, also auch auf Änderungen und Neuerungen, die ich auch im Unterricht einbringe.“ (EI-LKO-BL-w-66). Als hilfreich dafür werden Erfahrungen bewertet, die bspw. in der Jugendarbeit, im familiären oder lebensweltlichen Zusammenhang gemacht wurden, z.B. auch eine „Offenheit für andere Kulturen“ (EI-N-BL-m-66).

Der Erwerb **interkultureller Kompetenz** wird als erforderlich betrachtet vor dem Hintergrund, dass sie sich in ihrer Arbeit auf unterschiedliche Ethnien einstellen müssen und einen besseren Zugang zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren Eltern finden möchten.

Der notwendige Erwerb interkultureller Kompetenzen wird von allen pädagogischen Fachkräften herausgestellt, weil der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den zu betreuenden (Lern-)Gruppen besonders hoch liegt und als „Problembereich“ wahrgenommen wird.

Eine befragte sozialpädagogische Fachkraft, die beim Jugendmigrationsdienst (JMD) tätig ist und als interkulturelle Trainerin ausgebildet wurde, beschreibt diese Kompetenz folgendermaßen: „Nee es gibt nicht, es gibt da kein Regelbuch oder [...] kein Kochrezept, das sagt, mit einem Pakistani musst du so und so umgehen, sondern das ist ein großer Anteil Selbstreflexion, wie bin ich selbst, und was gibt es noch an Verhaltensmustern überhaupt auf der Erde, sodass ich eine gewisse Sensibilität dafür entwickle, was der andere gerade so mitbringt und was er meint. Und nicht nur die deutsche Kultur immer vorauszusetzen.“ (EI-LKO-SP-w-116).

Tabelle 3: Dimension REFLEKTIEREN

REFLEKTIEREN	
Persönliche Eigenschaften	Motivation, Begeisterungsfähigkeit, Überzeugungskraft, Gespür, Authentizität
Spezifische Haltung	Positives Menschenbild, persönliches Engagement, Empathie, Wertschätzung
Ressourcen- und Kompetenzorientierung	Von Entwicklungsfähigkeit ausgehen, Kompetenzen erkennen, Ressourcen wahrnehmen
Kommunikative Kompetenzen	Für die pädagogische Arbeit sowie für die Kooperation und Netzwerkarbeit
Kooperationskompetenz	Auf andere zugehen, sich mitteilen, Konfliktfähigkeit; über „den Tellerrand hinaus“ schauen; Elternarbeit
Interkulturelle Kompetenz	Selbstreflexivität, Sensibilität für andere Kulturen
(berufs-)biografische Kompetenz, Aneignungskompetenz	Unterschiedliche Qualifikationen, Tätigkeiten, Lebenserfahrungen und diese nutzbar machen
Selbstkonzept	Selbstwirksamkeit, „Lösungen“ suchen, auf Veränderungen einlassen

5. Ausblick

In den Aussagen der vier Professionsgruppen verdeutlicht sich das Tätigkeitsfeld am Übergang Schule-Beruf sowie die jeweiligen Aufgabenschwerpunkte der pädagogischen Fachkräfte und die damit verbundenen Herausforderungen: in Bezug auf die individuelle Förderung der jungen Menschen und die Vernetzung und Kooperation mit den beteiligten (regionalen) Akteuren.

In der Gegenüberstellung der jeweiligen beruflichen Handlungskonzepte zeigt sich, dass jede Profession einen jeweils eigenen Zugang zum Übergangsgeschehen und zu den jungen Menschen mitbringt. Ebenso setzt die jeweils „eigene“ Institution einen festen Rahmen, in dem die pädagogischen Fachkräfte ihr Handeln ausrichten. Gleichzeitig bieten institutionelle bzw. regionale Strukturen (Regionales Übergangsmanagement) und/oder landesweite Handlungskonzepte wichtige Unterstützungsstrukturen für ihre pädagogische Arbeit.

Die von allen Befragten für notwendig erachteten Kooperationsstrukturen auf der pädagogischen Ebene gilt es weiter auszubauen. Derzeit besteht diese Zusammenarbeit nur vereinzelt, in der Regel zwischen zwei Professionsgruppen, die meist durch einen unmittelbaren Arbeitsauftrag miteinander verbunden sind (bspw. berufliche Schule/Betrieb).

Zum Ausdruck kommt in den Interviews eine jeweils andere „Professionskultur“, die sich auch blockierend auf die Zusammenarbeit auswirken kann. Unterschiedliche „Systeme“ (bspw. Schule/Jugendhilfe) mit spezifischen Arbeits- und auch Lebenswelten scheinen aufeinander zu treffen. „Über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen“ scheint jedoch notwendig zu sein, um eine konstruktive Zusammenarbeit miteinander aufzubauen. Es zeigt sich, wenn positive Erfahrungen mit dem „jeweils Anderen“ gemacht werden können, kann sich bestehende Skepsis abbauen und sich eine gemeinsame Zielsetzung für eine Kooperation entwickeln.

Literatur

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.: Zwischen Schule und Arbeitswelt – Freie Träger im Lokalen Übergangsmangement. Schriftenreihe Theorie und Praxis 2009. Berlin 2009

Arnold, Rolf; Gómez Tutor, Claudia: Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik. Bildung ermöglichen – Vielfalt gestalten. Augsburg 2007

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012. – URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf (Stand: 01.10.2012)

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch: Signale eines überfälligen Aufbruchs. Bonn 2007. – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf> (Stand: 22.08.2012)

Bonz, Bernhard; Huisinga, Richard: Methoden und Medien. In: Biermann, Horst; Bonz, Bernhard; Rützel, Josef (Hrsg.): Beiträge zur Didaktik der Berufsbildung Benachteiligter. Stuttgart 1999, S. 38-55

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2012. – URL: http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf (Stand: 01.10.2012)

Bylinski, Ursula: Herausforderungen im Übergangssystem: System ohne Regel oder Regelsystem? In: berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 62 (2008) 112, S. 7-10

Combe, Arno; Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität: Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main 1996

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland – ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006

Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. Band 2. Methoden und Techniken. Weinheim 1995

Lippegaus-Grünau, Petra; Stolz, Iris: Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF. Reihe Berichte und Materialien, Band 19. Offenbach am Main 2010. – URL: <http://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/Handreichung-PotiA-06-2010.pdf> (Stand: 01.10.2012)

Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim 2008

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland: Berufswegeplanung ist Lebensplanung. Partnerschaft für eine kompetente Berufsorientierung von und mit Jugendlichen. 2009. – URL: [www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/files/5852BA0A55A33AD4C125755F002BA604/\\$file/Berufswegeplanung.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/files/5852BA0A55A33AD4C125755F002BA604/$file/Berufswegeplanung.pdf) (Stand: 22.08.2012)

Thiele, Peter: Neue Integrationschancen in der beruflichen Bildung? Demografische Entwicklung. In: *Wirtschaft und Berufserziehung* (2010) 2, S. 19-32

Witzel, Andreas: Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22. 2000. – URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (Stand: 22.08.2012)

	Fundstelle
Arbeitsprozessintegriertes Lernen – Die Methode in der IT-Weiterbildung (W. WILLKER)	4281
Netzwerke – Oder: Wie sie sich unterscheiden – wie sie funktionieren – wie sie sich zeigen (D. MINDEROP)	4290
4.3 Instrumente	
Die betriebliche Personalentwicklung als Kerndeterminante des betrieblichen Personalmarketings (E. DEUER)	4300
Gesundheitsförderung im Kontext des betrieblichen Personalmanagements (E. DEUER)	4301
Didaktik des E-Learning – Übersicht und didaktische Einordnung (K. WILBERS)	4310
Strategische und curriculare Integration einer virtuellen Aus- und Weiterbildung im Unternehmen (R. BUSCH)	4311
Die Bedeutung des Bildungspersonals für das netzgestützte Lernen (P. ULMER)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4312
Wissensnetze zum Aufbau eines gut strukturierten Facharbeiterwissens (M. FRACKMANN/M. TÄRRE)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4313
Organisation von Blended Learning in der betrieblichen Praxis (B. GELDERMANN)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4314
Corporate University: neue Form der Weiterbildung? (R. FALK/CH. KLINGER)	4315
Implementierung von Blended-Learning-Arrangements im Betrieb (S. IMHOF)	4316
Die Möglichkeiten des Web 2.0 für das E-Learning (F. KUPFER)	4317
Die vielfältigen Formen der Wissensvermittlung in der Weiterbildung (C. HOF)	4321
Planspiele (M. GEBEL)	4325
Präsentationstraining (S. FULEDA)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4330
Erfolgsmessung – Anforderungen und Möglichkeiten im Rahmen des Bildungscontrolling (R. WEIß)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4340
Evaluation von Lernerfolgen (J. REISCHMANN)	4341
Durch Bildungscontrolling zum Weiterbildungserfolg – eine empirische Untersuchung (H. HOFFMANN)	4342

	Fundstelle
Erfolgreiche betriebliche Weiterbildung durch Sicherstellung eines nachhaltigen Lerntransfers (U. SCHMIDT)	4343
Transfermanagement – Schlüsselfunktion zur Erfolgssicherung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten (E. DEUER)	4344
Nachhaltigkeit von Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess (M. BEENDERS/H. J. BUGGENHAGEN/K. H. BUSCH)	4345
Wissensmanagement in Netzwerken (F. HEES)	4351
Bedeutung von Lernen im Prozess der Arbeit für Einfacharbeitsplätze und eine berufsbezogene Grundbildung (P. BUGGENHAGEN)	4360
Arbeitsprozessintegriertes Lernen am Beispiel des didaktischen Modells „Lernen aus Störungen“ (M. SCHELLENBERG)	4361
Selbstgesteuertes Lernen im Ehrenamt (K. H. BUSCH/B. PEVESTORF)	4362
Selbstevaluation (D. SCHEMME)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4363
Motivation zu selbstgesteuertem lebensbegleitenden Lernen (W. SCHLOTTAU)	4364
Betriebliches Vorschlagswesen und betriebliche Personalentwicklung – Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Potenziale (E. DEUER)	4365
Kompetenzanalyse als Voraussetzung für berufliche Kompetenzentwicklung (U. WIENHOLZ)	ab 04/2012 auf der CD-ROM 4366
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung in KMU (B. GELDERMANN)	4370
Die Reduktion von Komplexität – Hilfestellung für den Management-Alltag (M. KEIL)	4371
Narrativierung in der Berufsbildung (B. FLOSSMANN)	4372
Das Recht des Fernunterrichts in Freier Trägerschaft (M. VENNEMANN)	4380
Downsizing ohne Personalabbau – Anregungen zur Gestaltung des internen Arbeitsmarkts durch Abteilungen zur internen Personalvermittlung (M. MÜHGE)	4389
Konfliktcoaching (A. SCHREYÖGG)	4390
Berufsbezogener Deutschunterricht: Kommunikation am Arbeitsplatz und im Berufsleben (P. SZABLEWSKI-CAVUS)	4391
Themenzentrierte Interaktion als lebensbegleitende Weiterbildung (H. P. HENECKA)	4395

Nachhaltigkeit von Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess

Inhalt	Seite
1. Einleitung	3
2. Kriterien zur Bewertung der Nachhaltigkeit	3
3. Nachhaltige Wirkung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer	7
3.1 Kompetenzentwicklung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt	7
3.2 Eingliederung in soziale Strukturen	15
3.3 Stabilisierung der Gesundheit	17
3.4 Entwicklung einer selbst bestimmten Lebensgestaltung	18
4. Nachhaltige Wirkung auf die Regionalentwicklung	19
5. Nachhaltige Wirkung für den Projektträger	21
6. Schlussfolgerungen	23
Literatur	24

Die Autoren

Mike Beenders ist Geschäftsführer der acadConsult GmbH und arbeitet auf den Gebieten Unternehmensberatung, Personalberatung, Weiterbildung und Projektmanagement.

Anschrift: Bahnhofstraße 14, 26122 Oldenburg, Tel.: 0441/800 869 13,
E-Mail: mike.beenders@acadconsult.de

Doz. Dr. habil. Hans Joachim Buggenhagen, Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin e.V. Er arbeitet auf dem Gebiet der beruflichen Bildung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie der Entwicklung von Bildungsunternehmen.

Prof. Dr. sc. Klaus Henning Busch, Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin e.V. Er arbeitet auf dem Gebiet der beruflichen Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung der Innovationsmethodik.

Anschrift: itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin e.V.,
Gutenbergstraße 1, 19061 Schwerin, Tel.: 0385/488378-14, Fax: 0385/
488378-15, E-Mail: buggenhagen@itf-schwerin.de, Internet: www.itf-schwerin.de

1. Einleitung

Die von verschiedenen Bundesministerien und von der EU geförderten Projekte lieferten und liefern anspruchsvolle Ergebnisse und wichtige Erkenntnisse. Die nachhaltige Sicherung und der Transfer der Ergebnisse sind oftmals die eigentlichen Schwachstellen der Projektarbeit. Für alle Programme ist jeweils eine begrenzte Laufzeit vorgegeben. Die positiven Absichten eines Projektes enden häufig bereits dann, wenn der Förderzeitraum abgelaufen ist. Die nachhaltige Wirkung von öffentlich geförderten Projekten ist aber wiederum ein wichtiges Kriterium für den Erfolg eines Programmes.

Anliegen dieses Beitrages ist es, die Nachhaltigkeit von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung Älterer zu untersuchen, um daraus Hinweise für die weitere Gestaltung von neuen Projekten für diese Zielgruppe abzuleiten. Dabei geht es auch darum, die mit den Maßnahmen verbundenen pädagogischen Prozesse zu betrachten. Für die Auswahl von Kriterien und Indikatoren zur Bewertung der nachhaltigen Wirkung von Projekten wurde eine auf diese Problemstellung bezogene Definition erarbeitet, um die der Maßnahme zugrunde liegenden pädagogischen Prozesse angemessen analysieren zu können.

Als Beispiel für die Untersuchung der nachhaltigen Wirkung der beruflichen Weiterbildung Älterer wurde das Projekt „Oldenburg 50plus“ im Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gewählt, da sich dieses Programm in seiner dritten Programmphase ausdrücklich auf die nachhaltige Wirkung der einzelnen Projekte orientiert.

Das ausgewählte Projekt „Oldenburg 50plus“ ist ein Vorhaben des Jobcenters Oldenburg und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Es wird von einem Konsortium unter der Leitung der acadConsult GmbH durchgeführt.

2. Kriterien zur Bewertung der Nachhaltigkeit

Das Einschätzen der Nachhaltigkeit von Projekten erfordert das Festlegen von Kriterien und Indikatoren. Daher wird zunächst der Begriff „Nachhaltigkeit“ in Bezug auf die vorliegende Problemstellung definiert.

Im ursprünglichen Wortsinn wird der Begriff „Nachhaltigkeit“ für eine längere Zeit anhaltende oder bleibende Wirkung verwendet. Nachhaltigkeit bedeutet in diesem allgemeinen Sinne, dass ein Objekt noch lange Zeit, nachdem es geschaffen wurde, andauern, bleiben, nachwirken oder haltbar sein

kann. Der Begriff „Nachhaltigkeit“ wird gegenwärtig im Allgemeinen auf die Forstwirtschaft zurückgeführt und bedeutet in diesem Zusammenhang, dass regenerierbare lebende Ressourcen nur in dem Maße genutzt werden dürfen, wie die Bestände natürlich nachwachsen. Nachhaltigkeit in der Bildung wird auf das in der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ vereinbarte Konzept bezogen und wie folgt festgelegt:

„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Lebensqualität der gegenwärtigen Generation sichert und gleichzeitig künftigen Generationen die Wahlmöglichkeit zur Gestaltung ihres Lebens erhält.“¹⁾

Die Bildung für nachhaltige Entwicklung ist ein integratives Konzept, das die ökologischen, ökonomischen und soziokulturellen Dimensionen umfasst. Die Auswahlbibliografie „Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung“²⁾ des BIBB berücksichtigt Veröffentlichungen, die auf diesem Konzept basieren. Im Rahmen des vorliegenden Beitrages zur „beruflichen Weiterbildung Älterer“ werden die ökologischen, ökonomischen und soziokulturellen Aspekte der Nachhaltigkeit – im Sinne der Bildung für nachhaltige Entwicklung – einbezogen. Die Nachhaltigkeit wird jedoch auf die Wirkung der Weiterbildungsprozesse und das praktische Verhalten der Lernenden und der am Bildungsprozess Beteiligten erweitert.

In die Untersuchung wurden drei Ebenen einbezogen:

1. Die nachhaltige (bleibende) Aneignung von Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz sowie von Werteüberzeugungen und Verhaltensnormen im Weiterbildungsprozess.
2. Die praktische Anwendung der habituell vorhandenen und der aktuell erworbenen Kompetenzen sowie der Werteüberzeugungen und Verhaltensnormen in der praktischen Tätigkeit.
3. Die Interaktionen der praktischen Tätigkeit mit der Umwelt und dem gesellschaftlichem Umfeld und die dabei erkennbaren ökonomischen, ökologischen und soziokulturellen Wirkungen.

Bezogen auf die berufliche Weiterbildung Älterer wird folgende Definition verwendet:

-
- 1) Deutsche UNESCO-Kommission e. V.: UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ 2005 – 2014, Nationaler Aktionsplan für Deutschland, Bonn 2011
 - 2) Linten, M./Prüstel S.: Auswahlbibliografie „Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung“. Hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn 2005, aktueller Stand Mai 2012

Nachhaltigkeit ist eine spezifische Form des gesellschaftlichen Bewusstseins³⁾, die die nachhaltige Wirkung und ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen, Werteüberzeugungen und Verhaltensnormen sowie der Infrastruktur für die berufliche Bildung auf die praktische Tätigkeit unter besonderer Berücksichtigung der ökonomischen, ökologischen und soziokulturellen Aspekte und des noch lange Zeit beständigen, stabilen und nachwirkenden Ergebnisses der Tätigkeit in ihrer Interaktion zur gesellschaftlichen Entwicklung charakterisiert.

Die nachhaltige Wirkung wird in der Ursache-Wirkungs-Kausalkette durch die Optimierung der einzelnen Elemente (Momente) des pädagogischen Prozesses in ihrem Systemzusammenhang erreicht. Die nachhaltige Gestaltung eines Prozesses setzt voraus, dass der zu optimierende Prozess hinreichend genau analysiert ist, um die Möglichkeiten der Beeinflussung der einzelnen Strukturelemente und ihrer Verknüpfungen (Relationen, Kopplungen) klar zu erkennen. Dabei ist der Prozess in seine funktionsbestimmenden Elemente (Momente) zu zerlegen, um die Möglichkeiten einer Einflussnahme zu identifizieren.⁴⁾

Als Beispiel für die Untersuchung der nachhaltigen Wirkung der beruflichen Weiterbildung Älterer wird in diesem Beitrag das Projekt „Oldenburg 50plus“ im Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gewählt. Dieses Programm hat die Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser zum Ziel.

Das Projekt „Oldenburg 50plus“ hat sich bereits bei der Untersuchung zum Einsatz der Projektmethode⁵⁾ und zur Anwendung der sequentiellen Kompetenzbewertung⁶⁾ als geeignet erwiesen. Die nachhaltige Wirkung des Programmes „Perspektive 50plus“ soll dadurch gewährleistet werden, dass in der dritten Programmphase der Schwerpunkt „Professionalisierung der Strukturen und Prozesse sowie die Qualifizierung des Personals“ stärker beachtet werden soll, um anschließend eine Überführung der erfolgreichen

3) Bundesamt für Naturschutz: 3. Dialogforum zur Biologischen Vielfalt, 18. – 20.11.2008 Insel Vilm, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit. Bonn 2008

4) Buggenhagen, H. J./Busch, K. H./Schellenberg, M.: Lernförderliche Strukturen – ein wesentliches Element der Lernkultur, Schwerin 2004

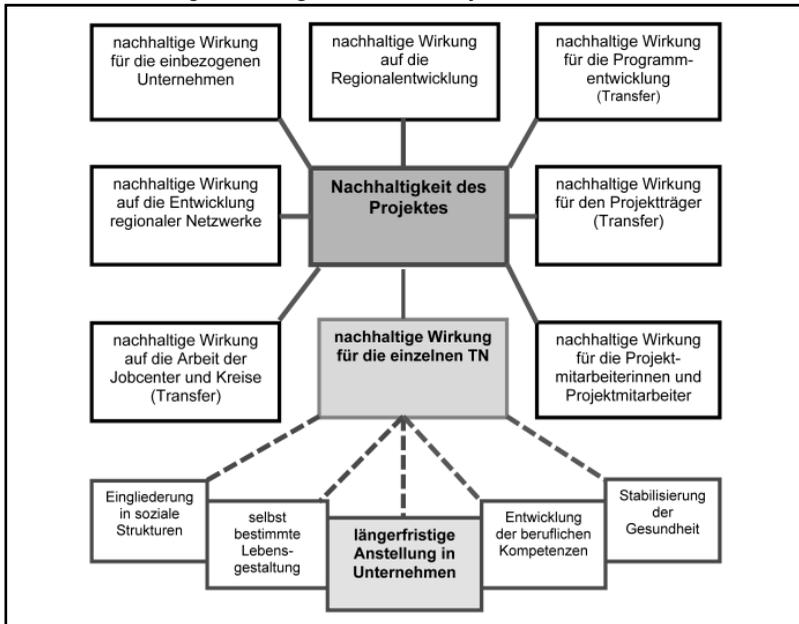
5) Beenders, M./Buggenhagen, H. J./Busch, K. H.: Projektmethode als zentrales Element beim Training für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 215. Erg.-Lfg. April 2011, Nr. 4170

6) Beenders, M./Buggenhagen, H. J./Busch, K. H.: Sequenzielle Kompetenzbewertung in Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 217. Erg.-Lfg. Juni 2011, Nr. 4277

Elemente ins Regelgeschäft zu ermöglichen⁷⁾. Diese Schwerpunktsetzung zielt damit direkt auf die Nachhaltigkeit der Projektarbeit (im ursprünglichen Wortsinn der „längere Zeit anhaltenden Wirkung“) und hat damit Beispielcharakter.

Die Untersuchungen zur nachhaltigen Wirkung des Projektes „Oldenburg 50plus“ müssen sich am Hauptziel des Programmes „Perspektive 50plus“ orientieren, das darin besteht, Empfängerinnen und Empfänger von Arbeitslosengeld II nach SGB 2, die über 50 Jahre alt sind, so zu aktivieren und zu befähigen, dass sie wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können. Die berufliche Weiterbildung Älterer hat über diese primär angestrebte Wirkung hinaus weitere nicht zu vernachlässigende nachhaltig beeinflusste Wirkungsbereiche, die sich aus den einzelnen Elementen des Weiterbildungsprozesses und aus den Merkmalen der oben gewählten Definition der Nachhaltigkeit ergeben. Das folgende Bild gibt einen Überblick über die Wirkungsfelder des Projektes.

Abb. 1: Nachhaltige Wirkungsfelder des Projektes



7) Förderleitfaden Perspektive 50plus Version 02 vom 19.08.2011

Als offenbar besonders aussagefähige Kriterien und Indikatoren zur Einschätzung der Nachhaltigkeit des beispielhaft genutzten Projektes wurden ausgewählt:

- nachhaltige Wirkung für die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt
 - längerfristige Anstellung in Unternehmen
 - Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen
 - Stabilisierung der Gesundheit
 - Eingliederung in soziale Strukturen
 - Befähigung zur selbstbestimmten Lebensgestaltung
- nachhaltige Wirkung auf die Regionalentwicklung
- nachhaltige Wirkung für den Projektträger

Diese gewählten Kriterien sind weitgehend konform mit den folgenden, in den Senioren-Werkstattgesprächen⁸⁾ dargestellten Schwerpunkten.

3. Nachhaltige Wirkung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

3.1 Kompetenzentwicklung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Die entscheidenden Kriterien für die nachhaltige Wirkung der beruflichen Weiterbildung Älterer sind:

- das erfolgreiche Beherrschen der aktuellen und vorhersehbaren beruflich-betrieblichen Anforderungen und
- die Integration Älterer in den Arbeitsprozess bzw. deren Verbleib im Unternehmen.

Bei der beruflichen Weiterbildung Älterer sind die Besonderheiten des Arbeitens und Lernens sowie der Lebensgestaltung dieser Generation zu berücksichtigen. Hieraus ergibt sich auch eine spezielle didaktisch-methodische Gestaltung des selbstbestimmten Weiterlernens im Beruf und im so-

8) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Demografischer Wandel; Mensch-Technik- Kooperation: Forschung für mich – Forschung mit mir, Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel "Das Alter hat Zukunft". Berlin, Bonn Mai 2012

zialen Umfeld. In den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Frühjahr 2012 durchgeführten Senioren-Werkstattgesprächen wird dazu festgestellt:

„Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen großen Erfahrungsschatz, mit dem Fehler vermieden werden können. Ob dieses Wissen abgerufen wird, hängt entscheidend davon ab, wie wertschätzend die Kultur in der jeweiligen Firma ist. Wo Vorgesetzte von oben nach unten entscheiden und viel Bürokratie herrscht, wird oft auch der Erfahrungsschatz der Älteren nicht genutzt. Das führt zu Frustration und innerer Kündigung schon vor der Zeit des tatsächlichen Ruhestands. Technik wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als Chance gesehen, bei geistigen, aber vor allem auch körperlichen Einschränkungen adäquat unterstützt zu werden. Diese technische Assistenz soll aber den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht alles abnehmen, damit diese sich nicht unterfordert fühlen.“

Bei der beruflichen Weiterbildung Älterer und besonders bei der Aktivierung und Vermittlung von Empfängerinnen und Empfänger von Arbeitslosengeld II nach SGB 2, die über 50 Jahre alt sind, müssen mehrere Schwierigkeiten und Hemmnisse überwunden werden.⁹⁾

Die häufigsten Probleme sind dabei, dass bei zahlreichen Führungskräften in den Unternehmen Vorbehalte gegenüber dem Einsatz älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen und bei einem Überangebot an Arbeitsuchenden Ältere nur selten in die engere Auswahl von Bewerbungen einbezogen werden. Bei über längere Zeit Arbeitslosen zeigt sich darüber hinaus auch, dass besonders die fehlende Mobilität, eine unzureichende Zuverlässigkeit und die gegebenenfalls vorhandenen Suchtprobleme die berufliche Weiterbildung und die Vermittlung in dauerhafte Arbeitsverhältnisse erschweren. Die schwierige Lage am Arbeitsmarkt erfordert auch von den Älteren Flexibilität und das Anpassen an neue Aufgaben, die ihrer körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit entsprechen.

Ältere verfügen andererseits über spezielle Stärken und Vorteile im Arbeitsleben. In den Senioren-Werkstattgesprächen¹⁰⁾ wird dazu formuliert:

9) Vgl. auch: Beenders, M./Buggenhagen, H. J./Busch, K. H.: Projektmethode als zentrales Element beim Training für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 215. Ergänzungs-Lieferung, April 2011, Nr. 4170. Köln 2011

10) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Demografischer Wandel; Mensch-Technik-Kooperation: Forschung für mich – Forschung mit mir, Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“. Berlin, Bonn Mai 2012, S. 10 f.

„Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass altersgemischte Teams ein Erfolgsfaktor im Wettbewerb sein können ... Ältere verfügen über „Netzwerke, langen Atem, Verständnis der Zusammenhänge, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Gelassenheit und soziale Kompetenz. Entscheidend ist eine wertschätzende Kultur, dann können sie diese Vorteile zum Wohle der Firma voll ausspielen ... Sie haben eine große „Trickkiste“, um schwierige Situationen zu meistern. Sie haben den Überblick, können ausgleichen und Ruhe verbreiten. Schließlich kann ihre Erfahrung in altersgemischten Teams genutzt werden.“

Im Hinblick auf den wirtschaftlichen und demographischen Wandel hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Forschungs- und Aktionsprogramme durchgeführt. Parallel dazu wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Entwicklung integrierter Handlungskonzepte im Rahmen des Modellversuchsschwerpunktes „Fit im Beruf: Keine Altersfrage!“ durchgeführt.¹¹⁾ Bereits 2002/2003 wird aus diesen Untersuchungen geschlussfolgert, dass zur Realisierung innovativer Arbeits- und Organisationsstrukturen mit alternden Belegschaften sich unter anderem nachfolgend aufgeführte, konzeptionelle und methodische Elemente als förderlich respektive unverzichtbar erweisen:

- „Einsatz flexibel und adressatengerecht angelegter Bausteinsysteme unter Berücksichtigung individueller Vorkenntnisse und Lernzeiten,
- Ermöglichung selbst organisierter Lern- und Arbeitsformen in altersgemischten Teams,
- flankierende positive Maßnahmen wie Bildung von Kompetenz-Tandems, Lernpartnerschaften, Expertenpools,
- Einsatz von Älteren als Mentoren/-innen, Berater/-innen oder Coaches,
- Wissensaustausch- und Wissensvernetzung – Beteiligung von Jung und Alt an der Gewinnung, Anwendung und Weitergabe von Wissen und Erfahrung,
- laufende systematische Aktualisierung von Qualifikationen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, inkl. Erweiterung methodischer und sozialer Kompetenzen,

11) Schemme, D.: Altersgerechtes und generationenübergreifendes Lernen. In: BIBB, BWP 2/2003

- potenzial- und bedarfsgerechte Personalförderung über die gesamte Berufslaufbahn hinweg analog dem Konzept der lebensbegleitenden Kompetenzentwicklung, lernförderliche Laufbahngestaltung, qualifizierte Tätigkeitswechsel, Reorganisation von Arbeitszeitmodellen entsprechend individuellen Lebenslagen und Präferenzen.“

In den Senioren-Werkstattgesprächen¹²⁾ werden diese Feststellungen zur beruflichen Weiterbildung Älterer bestätigt:

„Dazu bedarf es neuer Lernkonzepte, denn ältere Menschen lernen anders als junge. Mit elektronischen Lernsystemen können hier maßgeschneiderte Angebote gemacht werden. Erforscht werden sollten auch technische Assistenzsysteme, die als „Fähigkeitsverstärker“ ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Aufgaben unterstützen.“

Eigene Untersuchungen des Innovationstransfer- und Forschungsinstituts Schwerin e. V. und der acadConsult GmbH belegen, dass für die berufliche Weiterbildung Älterer eine spezielle didaktisch-methodische und organisatorische Gestaltung der Lern- und Lehrprozesse erforderlich ist. Standardlehrgänge zum ausschließlichen Auffrischen der beruflichen Kompetenzen reichen nicht aus, um eine hinreichende Leistungs- und Integrationsfähigkeit zu gewährleisten.

Das erfolgreiche Beherrschen der aktuellen und vorhersehbaren beruflich-betrieblichen Arbeitsanforderungen erfordert ein kontinuierliches und situationsbezogenes Anpassen der vorhandenen, im bisherigen Arbeitsleben bereits erworbenen und verfügbaren habituellen Kompetenzen, Werte und Normen an neue lernfordernde Problemstellungen und Arbeitsaufgaben durch das Erwerben aktueller Kompetenzen.

Die didaktisch-methodische Gestaltung des Weiterlernens der Älteren muss dazu an das bekannte, individuell verfügbare Wissen und Können anknüpfen und durch neues, aktuell erforderliches Wissen erweitern.

In dem als Beispiel gewählten Projekt „Oldenburg 50plus“ wird die Differenz zwischen den aktuellen und vorhersehbaren beruflich-betrieblichen Arbeitsanforderungen und den vorhandenen Kompetenzen in den Projektbausteinen „Informationsgespräch“, „Fachüberprüfung“ und „Coaching“ ermittelt.

12) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Demografischer Wandel; Mensch-Technik- Kooperation: Forschung für mich – Forschung mit mir, Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“. Berlin, Bonn Mai 2012

Das Coaching hat während der gesamten Projektlaufzeit die Funktion, den aktuellen Entwicklungsstand einzuschätzen und die Steuerung (als Prozess-Controlling) des Zugriffs auf die übrigen Bausteine „Orientierungsphase“, „Aktivierung“, „Qualifizierung“, „freiwilliges Praktikum“ sowie auf Seminare und Workshops zu realisieren.

Diese spezielle Projektstruktur trägt wesentlich dazu bei, die Stärken der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachhaltig zu entwickeln.

Abb. 2: Struktur des Projektes „Oldenburg 50plus“



Das Gestalten des Prozesses der beruflichen Weiterbildung – speziell bei Älteren und bei Langzeitarbeitslosen – erfordert eine spezielle didaktische Projektierung, die eine Verzahnung von praktischer Tätigkeit mit dem Erwerben von aktuellen Kompetenzen berücksichtigt. Die geeignete Form

dazu ist das „arbeitsprozessintegrierte Lernen“.¹³⁾¹⁴⁾ Dabei hat es sich bewährt, wenn das Lernen nicht nur im alltäglichen Arbeitsprozess, sondern in speziell projektierten Projekten als „projektintegriertes Lernen“ erfolgt. Ein projektintegriertes Lernen kann auch dann realisiert werden, wenn die berufliche Weiterbildung nicht im Unternehmen selbst, sondern in gesonderten externen Maßnahmen (auch für ältere Langzeitarbeitslose) erfolgt.

Für die didaktisch-methodische Gestaltung des arbeitsprozessintegrierten Lernens ist ein breites Methodenspektrum verfügbar. Die wichtigsten Methoden sind die Projektmethode, die Leittextmethode, das Lernarrangement, die Gruppenarbeit, der Lern- und Arbeitsauftrag, der Erkundungsauftrag, die Fallmethode, das Rollenspiel, der Exkursionsauftrag, die Arbeitsunterweisung und die Trainingsmethode.¹⁵⁾ Die Projektmethode erweist sich dabei als zentrales Element im verfügbaren Methodenspektrum. Beispiele für das projektintegrierte Lernen im Projekt „Oldenburg 50plus“ sind folgende Vorhaben

- „Gnadenhof“ zur Gestaltung eines Hofes mit Tierfürsorge,
- Entwurf und Bau eines Pavillons für eine Schule,
- Entwurf und Bau einer Minigolfanlage und das
- Produzieren eines Films über die Arbeit im Projekt „Oldenburg 50plus“.

Mit diesen in das Projekt integrierten Maßnahmen wird gewährleistet, dass für die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer neben dem Kompetenzerwerb eine nachhaltig wirkende individuelle Persönlichkeitsentwicklung und eine Verankerung in sozialen Bindungen erreicht werden kann. Bei der didaktisch-methodischen Gestaltung des arbeitsprozessintegrierten bzw. des projektintegrierten Lernens sind besonders auch folgende Bedingungen und Vorgehensweisen zu berücksichtigen:

- das Schaffen lernförderlicher Bedingungen,
- das Konfrontieren mit lernfordernden Situationen,
- das Beachten der Dramaturgie des Weiterbildungsprozesses,

13) Busch, K. H.: Projektintegriertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung. In: Weiterbildung in der Region, Nr. 18, 3/1998, S. 3 – 15

14) Beenders, M./Buggenhagen, H. J./Busch, K. H.: Projektmethode als zentrales Element beim Training für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 215. Erg.-Lfg. April 2011, Nr. 4170. Köln 2011

15) s. Fußnote 16

- die Modularisierung¹⁶⁾ des Weiterbildungsprozesses und
- das Lernen voneinander und miteinander.

Die berufliche Weiterbildung ist darauf gerichtet, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an neue Arbeitsaufgaben, an die technisch-technologische Entwicklung und an neue Organisationslösungen anpassen können. Diese nachhaltige Wirkung kann nicht allein durch das Erwerben von aktueller Fachkompetenz erreicht werden. Wichtig sind das Erwerben von Methodenkompetenz und Sozialkompetenz, um ein flexibles Anpassen an Veränderungsprozesse zu gewährleisten.

Nachhaltigkeit erfordert das Primat der Methodenkompetenz vor der aktuellen Fachkompetenz. Die berufliche Weiterbildung Älterer stellt auch besondere Anforderungen an die Lehrenden und Betreuenden.¹⁷⁾ Das Lernen – speziell bei Älteren und bei Langzeitarbeitslosen – erfordert eine einfühlsame und pädagogisch geschickte Unterstützung durch die Lehrenden. Die Lehrenden und Betreuenden werden in eine neue Rolle von Lerndienstleistern versetzt. Zu dieser anspruchsvollen Funktion gehört es auch, das Lernen voneinander und miteinander so zu führen, dass erste Schritte zu einem selbst gesteuerten Lernen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nahezu unbewusst eingeleitet werden.

Für die berufliche Weiterbildung haben sich Zertifikate (teilweise verbunden mit Prüfungen) als sehr förderlich erwiesen. Die positive Wirkung der Zertifikate zeichnet sich nicht nur in der Karriereplanung bzw. der Einstellungsbereitschaft der Unternehmen, sondern besonders auch in der Stimulierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab. Sie empfinden Stolz, eine persönliche Bestätigung und die Stärkung des Selbstwertgefühls („Ich habe etwas erreicht!“).

Die Zertifizierung ist darüber hinaus ein wichtiges Qualitätsmerkmal für das Qualitätsmanagement des Projektträgers.

Die Einschätzung der nachhaltigen Wirkung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzt eine Rückinformation (Feedback) voraus. Diese Information kann

16) Buggenhagen, H. J./Busch, K. H./Schellenberg, M.: Modularisierung – Chance und Risiko in der beruflichen Bildung. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 151. Erg.-Lfg., August 2003, Nr. 3280. Köln 2003

17) Knöchel, Wolfram: Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften für die berufliche Bildung. In: Weiterbildung in der Region, Nr. 18, 3/1998, S. 16 – 18

- sowohl über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- als auch über die Unternehmen

erfolgen.

Besonders informativ erweisen sich die Mitteilungen von den Führungskräften der Unternehmen, mit denen ein kontinuierlicher Kontakt bestehen sollte. Dabei werden auch die Motivation und die Zuverlässigkeit der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anerkennend erwähnt. Es hat sich als zweckmäßig erwiesen, einen festen Ansprechpartner im Unternehmen zu vereinbaren.

Für eine Beendigung der Arbeitsverhältnisse (Fluktuation) älterer Arbeitnehmer sind insbesondere folgende Ursachen bekannt: Gesundheitszustand, lediglich saisonale Arbeitsplätze, keine passenden Arbeitsbedingungen, Auftragsmangel bzw. Arbeitsspitzen im Unternehmen, Unzuverlässigkeit bei den Arbeitnehmern sowie Mobbing.

Die Rückinformation von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gestaltet sich relativ problematisch, da nach dem Ausscheiden aus dem Projekt häufig nur zufällige Kontakte verzeichnet werden, obwohl in den Abschlussgesprächen das Angebot zu weiteren Kontakten unterbreitet wird:

- „Kontakte herzlich willkommen.“
- „Verbindung weiterhin möglich.“
- „Es wäre schön, mal wieder reinzuschauen.“
- „Sie können jederzeit anrufen oder einen Termin vereinbaren.“

Feedback-Bögen haben einen relativ formalen Charakter. Der Rückfluss an Informationen erfolgt auf diesem Wege nur sporadisch. Das Angebot wird oft nicht wahrgenommen. In der Regel erfolgt eine Rückkopplung nur in den Fällen, in denen Probleme auftreten. Der Kontakt zu ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat mehrere wichtige Funktionen:

- Das Feedback ist ein Instrument des Qualitätsmanagements des Projektträgers.
- Die Rückinformationen geben eine Bestätigung der Leistungen und Erfolge der einzelnen Lehrenden und Betreuenden.

- Die Informationen liefern Hinweise an das Projektteam zur Weiterentwicklung der Projektarbeit.
- Durch diese Kommunikation können konkrete Fragen und Fehlinformationen geklärt werden.

Es zeigt sich, dass das Feedback im Allgemeinen eingefordert werden muss. Dazu sind geeignete Wege und Methoden einzusetzen. Folgende Grundsätze und Vorhaben sind dabei hilfreich:

- Entscheidend sind der Aufbau und die Pflege eines engen Vertrauensverhältnisses.
- Nachbereitende Gespräche und zweckdienliche Veranstaltungen haben sich bewährt.
- Zur Gestaltung einer intensiveren Rückinformation nach dem Ausscheiden der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Projekt kann diese Betreuung auf eine umfassende Unternehmensbetreuung erweitert werden.

3.2 Eingliederung in soziale Strukturen

Das Eingliedern von Empfängerinnen und Empfängern von Arbeitslosengeld II nach SGB 2 in den Arbeitsprozess erfordert besonders für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die über 50 Jahre alt sind, zunächst eine Aktivierung, die sowohl der Motivation als auch der Verbesserung der Gesundheit und der Herausführung aus sozialer Isolierung dient. Dabei sind durchaus Unterschiede zwischen den Regionen sowie zwischen Stadt und Land zu erkennen.

- Der soziale Halt ist in ländlichen Gebieten häufig besser gewährleistet, da sowohl enge Nachbarschaftsbeziehungen als auch die Mitgliedschaft in Vereinen eine lange Tradition haben.
- Die Anonymität der Städte fördert hingegen stärker die soziale Isolation.

In den Senioren-Werkstattgesprächen¹⁸⁾ wird diese Feststellung bestätigt:

„In eher ländlich geprägten Gebieten mit kleinstädtischen Strukturen wird in der Diskussion das Außenbild auf die ältere Generation als weniger negativ beschrieben. Als Grund werden die engeren sozialen Beziehungen und

18) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Demografischer Wandel; Mensch-Technik- Kooperation: Forschung für mich – Forschung mit mir, Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ Berlin, Bonn Mai 2012

Netzwerke genannt, in denen sich die Vertreterinnen und Vertreter aller Altersgruppen stetig begegnen.“

„Die größten Anreize für bürgerschaftliches Engagement sind zum einen die damit verbundene gesellschaftliche Anerkennung, aber auch die Befriedigung durch die sinnvolle Tätigkeit, der Spaß daran und die Freude am Erreichten.“

Für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind auch die Kosten (Beiträge, Ausrüstung) für die Mitgliedschaft in Vereinen und Clubs zu hoch. Die (Wieder)Eingliederung in soziale Strukturen ist ein langwieriger Prozess, bei dem Kontakte und Vertrauensverhältnisse schrittweise zu entwickeln sind. In dem Projekt „Oldenburg 50plus“ wurde diese Problematik erkannt und in der Projektstruktur sowie in der täglichen Projektarbeit in breitem Maße berücksichtigt. Dieses Heranführen und Einbinden in soziale Strukturen wird im Projekt auf zwei Hauptwegen praktiziert:

- Erstens werden flankierende Maßnahmen angeboten und empfohlen und
- zweitens werden Beratung, Betreuung und Qualifizierung in der Projektarbeit so verknüpft, dass das Lernen miteinander und voneinander mit gruppendynamischen Prozessen „verschmelzen“.

Beispiele für erfolgreich arbeitende flankierende Maßnahmen im Projekt „Oldenburg 50plus“ sind:

- ein Kontakt-Café,
- Wassergymnastik,
- eine Internet-Gruppe,
- ein „Tea-Time-Treffen“ und
- das Vorhaben „Fit für den Mittelstand“.

Die Wassergymnastik hat zwei wichtige Effekte:

- Als gelenkschonendes Ganzkörpertraining ist dieser Kurs besonders gesundheitsfördernd.
- Darüber hinaus wird im gemeinsamen Sporttreiben in einer „offenen Gruppe“ die Kommunikation mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie die Formierung von Gruppenstrukturen unterstützt.

Beispiele für eine die Gruppenbildung fördernde Projektarbeit sind die (bereits oben genannten) Vorhaben

- „Gnadenhof“,
- Pavillon für eine Schule,
- Minigolfanlage,
- der Film über die Projektarbeit und
- der Englischkurs, der in der Volkshochschule weitergeführt wird.

Mit diesen in das Projekt integrierten Maßnahmen wird gewährleistet, dass für die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine nachhaltig wirkende individuelle Persönlichkeitsentwicklung und eine Verankerung in sozialen Bindungen erreicht werden kann. Die Umsetzung dieser Strategie erfordert sowohl von den Beraterinnen und Beratern als auch von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Engagement und Kreativität. Besonders effektiv für eine Eingliederung in soziale Strukturen ist die aktive Einbindung als ehrenamtliche Übungsleiter oder Organisatoren in Vereinen und Clubs. Diese Vorgehensweise und die damit erreichten Ergebnisse zur Eingliederung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in soziale Strukturen lassen deutlich werden, wie sinnvoll und effektiv mit dem Bundesprogramm Perspektive 50plus die Arbeit der Jobcenter ergänzt werden kann.

3.3 Stabilisierung der Gesundheit

In den vom BMBF durchgeführten Senioren Werkstattgesprächen¹⁹⁾ wird festgestellt:

„In der Vielfalt der genannten Möglichkeiten, sich geistig fit zu halten, unterscheiden sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht von Jüngeren: Lehrtätigkeiten nachgehen, Artikel schreiben, Fotografieren lernen, Zeitung lesen, Vereinsarbeit organisieren, Ahnenforschung betreiben oder Musik machen sind nur einige der genannten Aktivitäten. Am beliebtesten aber ist die Interaktion mit anderen, sehr gern auch mit Jüngeren.“ Ein wesentliches Hemmnis für das Verbleiben im Arbeitsprozess bzw. für die Eingliederung von Empfängerinnen und Empfängern von Arbeitslosengeld II nach SGB 2 in Unternehmen sind die gesundheitlichen Probleme der Älteren.

19) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Demografischer Wandel; Mensch-Technik-Kooperation: Forschung für mich – Forschung mit mir, Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“. Berlin, Bonn Mai 2012

Das ganzheitliche Konzept des als Beispiel gewählten Projekts „Oldenburg 50plus“ sieht daher auch Module wie „Gesunde Ernährung mit Kochen“, „Ernährungsberatung“, „Aqua fun“ (Schwimmen) und andere vor, sodass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Themen Prävention von Fehlernährung, Bewegungsmangel und Übergewicht informiert werden und neue Verhaltensweisen einüben können. Aufgrund der spezifischen intrinsischen Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer können die genannten Module als Impulse einen tatsächlichen Bewusstseinswandel auslösen und neue Verhaltensweisen implementieren. Zu den gesundheitsfördernden Maßnahmen gehört auch das bereits oben beschriebene Angebot „Wassergymnastik“. Zwei der positiven Beispiele im Projekt „Oldenburg 50plus“ werden wie folgt beschrieben:

- „Auch wenn die Suchterkrankung nicht überwunden werden konnte, wurde erreicht, dass sich einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eine Therapie begeben haben.“
- „Eine meiner Teilnehmerinnen konnte nach einem Alkoholorückfall 2011 über Aktivierung und Qualifizierung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden und ist seit 06/2011 trocken.“

Wichtig für die Akzeptanz der Maßnahmen sind die Freiwilligkeit an den angebotenen Maßnahmen und die Auswahl genau passender Behandlungen zur Behebung der Schmerzen sowie eine Weiterführung über die sonst üblichen 6 bzw. 10 „Stunden“ hinaus.

In die Maßnahmen zur Stabilisierung der Gesundheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden auch externe Spezialisten einbezogen.

3.4 Entwicklung einer selbst bestimmten Lebensgestaltung

Die Entwicklung einer selbst bestimmten Lebensgestaltung ist ein Schwerpunkt bei der Gestaltung der nachhaltigen Wirkung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass besonders ältere Arbeitslose durch ihre Situation und ihre häufig gescheiterten Versuche, wieder in Arbeit zu kommen, größtenteils demotiviert sind und ihre Eigenbemühungen stark reduziert bzw. häufig abgebrochen haben. Ältere Arbeitslose sind häufig nicht mehr zu einem weitgehend selbst bestimmten lebenslangen Lernen befähigt.

Die schwierige Lage am Arbeitsmarkt erfordert Flexibilität und Anpassung – insbesondere der Älteren – an neue Einsatzgebiete, die ihrer körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit entsprechen. Während der Projektarbeit mit älteren Arbeitslosen sind etwa 20 % der Teilnehmerinnen und Teilneh-

mer aufgrund psychischer Instabilität nicht arbeitsfähig. Durch gezieltes Coaching, durch Seminare und Workshops sowie durch die Vermittlung von externen Beratungsstellen gelingt es vielfach, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Alltags- und Lebensführung zu unterstützen. Diese Aufgabe ist jedoch in den seltensten Fällen innerhalb eines Jahres zu schaffen.

4. Nachhaltige Wirkung auf die Regionalentwicklung

Die nachhaltige Wirkung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auf Netzwerke von Unternehmen und auf die Regionalentwicklung zeigt sich besonders

- in der Entwicklung von Vertrauensverhältnissen zu den Führungskräften der Unternehmen,
- im Beitrag zur Verbesserung der Arbeitskräftesituation in den Unternehmen,
- im gewachsenen Vertrauensverhältnis zu den regionalen Akteuren,
- in der zunehmend engen Verbindung zu regionalen Bildungsunternehmen und
- in der Festigung regionaler Netzwerke, die alle am Projekt beteiligten Partner einschließen.

Die engere Zusammenarbeit in einem regionalen Netzwerk bietet unter anderen folgende Möglichkeiten:

- Netzwerke sind in der Lage, komplexe Probleme durch eine erweiterte Kompetenz aus den Reihen der Partner besser zu lösen.
- Netzwerke sind dann stabil, wenn sie einem gemeinsamen Ziel und Zweck dienen und sich davon leiten lassen. Es entstehen Regeln für das Zusammenwirken.
- Netzwerke sind dann leistungsstark, wenn die Akteure eigene Kernkompetenzen einbringen und diese im Netzwerk auch weiterentwickeln können.
- Netzwerke führen zu einem neuen Verständnis von Kooperation und Konkurrenz, weil das gemeinsame Ziel von einem Akteur allein nicht erreicht werden könnte.

- Netzwerke führen zu einer neuen Kultur des Zusammenwirkens der Akteure und des Lernens voneinander und miteinander. Dabei entstehen häufig spezielle lernförderliche Infrastrukturen.
- Netzwerke benötigen ein eigenes und für die Probleme relevantes Management insbesondere an den Schnittstellen und bei Konkurrenzsituationen. Eine externe Beratung und Begleitung kann für die Wirksamkeit von Netzwerken nützlich sein.
- Netzwerke erfordern und fördern eine eigene Qualitätssicherung durch Selbstevaluation.

Im Projekt „Oldenburg 50plus“ ist ein Netzwerk der Netze entstanden, da jeder der unmittelbar in das Konsortium einbezogenen Partner wiederum über ein eigenes Netzwerk verfügt, das in die Bearbeitung des Projektes direkt und indirekt einbezogen wird oder bei Bedarf einbezogen werden kann. Im Rahmen der Projektbearbeitung festigt und erweitert sich das Netzwerk kontinuierlich.

Bei der Arbeit regionaler Netze ist zu berücksichtigen, dass sich Netzwerke in gruppendynamischen Prozessen entwickeln und durch vier Phasen des Auf- und Abbaus charakterisiert sind:

1. Phase:

Findungsphase mit der Bestimmung von gemeinsamen Normen und Verhaltensweisen

2. Phase:

Konflikt- und Strukturierungsphase bis zur Herausbildung einer inneren Ordnung und einer stabilen Rollenverteilung unter den Akteuren im Netzwerk

3. Phase:

Arbeitsphase des Netzwerkes bis zum Erreichen des gemeinsamen Ziels

4. Phase:

Abschluss- bzw. Auflösungsphase nach Beendigung des gemeinsamen Vorhabens

Das als Beispiel gewählte Projekt „Oldenburg 50plus“ bietet die Chance, regionale Partner, die einerseits an der Integration von älteren Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt und andererseits an der Weiterentwicklung der personellen Ressourcen in den Unternehmen beteiligt sind, zu einer engeren und damit sowohl effektiveren als auch effizienteren Kooperation zusammenzuführen.

5. Nachhaltige Wirkung für den Projektträger

Die Nachhaltigkeit von Projekten der beruflichen Weiterbildung zur Weiterentwicklung der personellen Ressourcen in den Unternehmen und zur Integration von älteren Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt ist sowohl

- für den Projektträger (als Unternehmen) als auch
- für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projektträgers

von Bedeutung.

Speziell im Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ erfordert die Schwerpunktsetzung für die dritte Programmphase, dass auch nach Abschluss des Projektes das Anliegen des Programms kontinuierlich fortgeführt werden muss. Das bedeutet auch, dass die „Professionalisierung der Strukturen und Prozesse sowie die Qualifizierung des Personals, um anschließend eine Überführung der erfolgreichen Elemente ins Regelgeschäft zu ermöglichen“,²⁰⁾ konsequent zu realisieren ist.

Für den Projektträger lässt sich die nachhaltige Wirkung wie folgt charakterisieren:

- Er verfügt nach Abschluss von Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere dauerhaft über Erfahrungen und Kompetenzen in der Arbeit mit älteren Arbeitnehmern (u. a. das Beachten der Individualität, der Stärken und der speziellen Hemmnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer).
- Er kann Vertrauensverhältnisse zu regionalen Unternehmen aufbauen (Das Projekt wirkte dabei als „Türöffner“).
- Er kann neue Leistungsfelder konzipieren, mit denen eine umfassende Betreuung von Unternehmen ermöglicht wird.
- Er kann regionale Netzwerke aufbauen bzw. sich in regionale Netzwerke einbringen.
- Er kann mit den Jobcentern und Kreisen eine enge Zusammenarbeit realisieren und diese Partner von seiner Leistungsfähigkeit und Verlässlichkeit überzeugen.
- Er kann im Ergebnis der Weiterbildungsmaßnahmen das eigene Qualitätsmanagement weiter entwickeln.

20) Förderleitfaden Perspektive 50plus Version 02 vom 19.08.2011

- Er ist in der Lage, ein leistungsfähiges Team von jungen kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzubauen, die das Wissen aus unterschiedlichen Leistungsfeldern und die Erfahrung aus vorangegangenen Beschäftigungen einbringen.
- Er kann im Rahmen der Projektarbeit eine effektive Lernkultur aufbauen, die das Lernen voneinander und miteinander, sowie das selbst bestimmte Lernen in individuell ausgewählten zweckmäßigen internen und externen Bildungsmaßnahmen einschließen.
- Der Projektträger hat die Chance wirkungsvolle Modelle für die Projektarbeit zu entwickeln und dabei innovative Ideen zu erproben.

Damit sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltig wirkende Arbeit des Projektträgers im Interesse der Zielgruppe „ältere Arbeitnehmer“ und der Unternehmen sowie als Beitrag zur Regionalentwicklung gegeben. Im als Beispiel gewählten Projekt „Oldenburg 50plus“ konnten diese nachhaltigen Wirkungen von der acadConsult GmbH in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Delmenhorst, dem Jobcenter Oldenburg, dem Landkreis Ammerland, dem Landkreis Oldenburg und dem Jobcenter im Landkreis Vechta erreicht werden.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Projektträger ist die Nachhaltigkeit (auch nach Abschluss des Projektes) besonders an folgenden Wirkungen und Ergebnissen zu messen:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Chancen zum eigenen Kompetenzerwerb im Rahmen der Projektarbeit nutzen und die Erkenntnisse sowohl zeitnah in der täglichen Arbeit als Lehrende und Betreuende auch nach Projektabschluss anwenden.
- Auch für nachfolgende Aufgaben und Einsatzgebiete sind die im Projekt erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen besonders auf den Gebieten des Einsatzes einer Methodenvielfalt und im Bereich Gesundheit, Berufskunde und Weiterbildung nutzbar.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitern im Rahmen der Projektarbeit ihre Kontakte und bauen neue dienstliche und private Netzwerke und soziale Strukturen auf.

- Sie sammeln Erfahrungen im Umgang mit den Menschen und deren Bedürfnissen, Sorgen und Ängsten; um zu wissen, was braucht der Mensch wirklich, um wieder fit für den Arbeitsmarkt und für das Bewältigen der beruflich–betrieblichen Anforderungen im Berufsleben gemacht zu werden.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Geschäftsleitungen Impulse und Anregungen zu neuen Leistungsangeboten, Organisationslösungen und zur didaktisch-methodischen Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen geben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Projekt „Oldenburg 50plus“ sind überzeugt, dass die berufliche Weiterbildung Älterer weitergeführt wird und die von ihnen erworbenen Kompetenzen nachhaltig eingesetzt werden können.

6. Schlussfolgerungen

Es ist eine sowohl wirtschaftliche als auch gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Verpflichtung, das Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sinnvoll einzusetzen und ihnen eine Chance zur Gestaltung dieses Lebensabschnittes zu geben. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind durchaus in der Lage, die erforderlichen Leistungen im Arbeitsprozess zu erbringen bzw. sich wieder erfolgreich in das Berufsleben einzugliedern. In den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Frühjahr 2012 durchgeführten Senioren-Werkstattgesprächen²¹⁾ wird das Lernen und das nachhaltige Nutzen des großen Erfahrungsschatzes älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders herausgestellt. Bei der beruflichen Weiterbildung Älterer sind jedoch die Besonderheiten des Arbeitens und Lernens sowie der Lebensgestaltung dieser Generation zu berücksichtigen, aus der sich auch eine spezielle Gestaltung der Lern- und Lehrprozesse ergibt.

Zur beruflichen Weiterbildung und zur Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser gibt es mehrere Programme und zahlreiche erfolgreich durchgeführte Modellversuche. Die Sicherung und der Transfer der Ergebnisse sind offenbar verbesserungswürdig. Es ist daher unumgänglich, eine nachhaltige Wirkung der gesammelten Erkenntnisse auch über angemessene Laufzeiten

21) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Demografischer Wandel; Mensch-Technik- Kooperation: Forschung für mich – Forschung mit mir, Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ Berlin, Bonn Mai 2012

der jeweiligen Maßnahmen zu gewährleisten. Für die Sicherung der Nachhaltigkeit von Projekten sind die Bedingungen und Vorgehensweisen zu untersuchen und kritisch zu hinterfragen. Irrtümer und Rückschläge gehören ebenfalls zu den Ergebnissen von Programmen und Projekten. Schließlich kann auch daraus geschlossen werden, was in neuen Programmen zu beachten ist und welche Wege in der Umsetzung bisher weniger erfolgreich waren. Der experimentelle Charakter von Innovationen wird oft durch eine einseitige und teilweise ausschließliche Orientierung auf arbeitsmarktrelevante Fakten zu wenig anerkannt.

Die in dem Beitrag entwickelten und herangezogenen Kriterien und Indikatoren für die Ermittlung der Nachhaltigkeit von Projekten konnten an dem Beispiel „Oldenburg 50plus“ hinreichend bestätigt werden.

Literatur

Beenders, M./Buggenhagen, H. J./Busch, K. H.: Projektmethode als zentrales Element beim Training für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 215. Erg.-Lfg. April 2011, Nr. 4170, Köln 2011

Beenders, M./Buggenhagen, H. J./Busch, K. H.: Sequenzielle Kompetenzbewertung in Projekten zur Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 217 Erg.-Lfg. Juni 2011, Nr. 4277, Köln 2011

Buggenhagen, H. J./Busch, K. H./Schellenberg, M.: Modularisierung – Chance und Risiko in der beruflichen Bildung. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 151. Erg.-Lfg., August 2003, Nr. 3280, Köln 2003

Buggenhagen, H. J./Busch, K. H./Schellenberg, M.: Lernförderliche Strukturen – ein wesentliches Element der Lernkultur. Schwerin 2004

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Demografischer Wandel; Mensch-Technik-Kooperation: „Forschung für mich – Forschung mit mir“, Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“. Berlin, Bonn Mai 2012

Bundesamt für Naturschutz: 3. Dialogforum zur Biologischen Vielfalt, 18. – 20.11.2008 Insel Vilm, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit. Bonn 2008

Busch, K. H.: Projektintegriertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung In: Weiterbildung in der Region, Nr. 18, 3/1998, S. 3 – 15

Deutsche UNESCO-Kommission e. V.: UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ 2005 – 2014, Nationaler Aktionsplan für Deutschland. Bonn 2011

Förderleitfaden Perspektive 50plus Version 02 vom 19.08.2011. Berlin, Bonn Mai 2012

Knöchel, W.: Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften für die berufliche Bildung In: Weiterbildung in der Region, Nr. 18, 3/1998, S. 16 – 18

Linten, M./Prüstel, S.: Auswahlbibliografie „Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung“. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn 2005, aktueller Stand Mai 2012

Schemme, D.: Altersgerechtes und generationenübergreifendes Lernen. In: BIBB, BWP 2/2003

Inhalt

1. Ausbildungsplätze

- 1.3. Richtlinien zur Ausbildungsplatzförderung
- 1.4. Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen
- 1.5. Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ)
- 1.7. Ausbildungsförderung in der deutschen Binnenschifffahrt

2. Arbeitslose/Arbeitsförderung

- 2.1. Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung (inklusive Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV)
 - 2.1.a. Gründungszuschuss
 - 2.1.b. Beschäftigungszuschuss (JobPerspektive)
 - 2.1.c. Eingliederungszuschüsse
- 2.2. Förderung der beruflichen Weiterbildung
 - 2.2.a. Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)
- 2.5. Finanzierung zusätzlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen
- 2.7. Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld

3. Benachteiligte

- 3.1.1. Verordnung nach § 60 des Bundessozialhilfegesetzes (Eingliederungshilfe-Verordnung)
- 3.2. Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – Auszug –
 - 3.2.1. Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- 3.4. Job 4000 – Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen

4. Ausländer/Aussiedler/Internat. Zusammenarbeit

- 4.3. Garantiefonds-Hochschulbereich – (RL-GF-H)
- 4.4. Eingliederung von Spätaussiedlern sowie von Kontingentflüchtlingen mit abgeschlossenem Hochschulstudium
- 4.5. Berufliche Integration von rückkehrinteressierten Fachkräften aus Entwicklungs- und Transformländern im Heimatland (EF)

Bund

- 4.6. Rückkehrende Fachkräfte – Zuschüsse zur Ausstattung am Arbeitsplatz (APA)
- 4.7. Berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund – Integration durch Qualifizierung (IQ)

5. Weiterbildung/Hochschule

- 5.1. Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG
 - 5.1.1. BAföG-Einkommensverordnung
 - 5.1.2. BAföG-Bankdarlehen
- 5.2. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG (sog. „Meister-BaföG“)
- 5.3. Bildungsprämie – Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen
- 5.4. Programm für die Vergabe von Bildungskrediten
- 5.5. KfW-Studienkredit
- 5.6. Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht (Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG)

6. Ausbildungsstätten/Bildungsinstitutionen

- 6.1.1. Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren
- 6.1.2. Förderung der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk
- 6.3. Förderung von überregionalen Einrichtungen und Modellprojekten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation
- 6.4. Politische Erwachsenenbildung durch die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)
- 6.5. Fort- und Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmer und Führungskräfte sowie Existenzgründer
- 6.8. Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten
- 6.9. Förderung von Beauftragten für Innovation und Technologie (BIT) im Handwerk
- 6.10. Sozial Investieren
- 6.11. Sozial Investieren – Energetische Gebäudesanierung

7. Sonstige Förderung

- 7.1. Richtlinien über die Begabtenförderung
- 7.2. Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums (Aufstiegsstipendium)
- 7.3. Neue Medien in der Bildung
- 7.4. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt (Fachprogramm)
- 7.5. Innovative regionale Wachstumskerne
- 7.6. Förderung von Unternehmensberatungen für kleine und mittlere Unternehmen
- 7.7. ESF-Bundesprogramm – unternehmensWert: Mensch
- 7.8. Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen
- 7.9. Ideenwettbewerbe zu aktuellen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen
- 7.10. Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft
- 7.13. Empirische Bildungsforschung (Fachprogramm)
- 7.14. Technologieorientiertes Besuchs- und Informationsprogramm (TOP)

Förderung des Berufsbildungsexportes durch deutsche Anbieter

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt Verbundprojekte, die innovative Lösungen für die nachhaltige Implementierung neuer Aus- und Weiterbildungsangebote in die Berufsbildungslandschaft aufstrebender, dynamischer Regionen Asiens, Osteuropas, des arabischen, afrikanischen oder mittel- und südamerikanischen Raums entwickeln.

Ziel ist es, deutsche Anbieter von Aus- und Weiterbildung bei der Erschließung dieser Kooperationsmöglichkeiten und des damit verbundenen Marktpotenzials zu unterstützen.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt im Rahmen von Verbundprojekten sind in Deutschland tätige Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und andere Institutionen, die Forschungsbeiträge liefern, sowie Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen.

Forschungseinrichtungen, die gemeinsam von Bund und Ländern grundfinanziert werden, kann nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Projektförderung für ihren zusätzlichen Aufwand bewilligt werden.

Voraussetzungen

Das Projekt muss auf eine der oben genannten Regionen sowie auf Schwerpunktthemen oder -branchen fokussiert sein.

An einem Verbund müssen in der Regel mindestens zwei Anbieter von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen sowie eine Hochschule bzw. Forschungseinrichtung beteiligt sein. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Projektpartnern wird erwartet, gegebenenfalls auch im Rahmen von Unteraufträgen.

Zielgruppe sind vorzugsweise zu qualifizierende Fachkräfte unterhalb des akademischen Niveaus auf Facharbeiterebene bzw. auf Ebene von ausgebildeten Fachkräften im Bereich des mittleren Managements.

Die Projekte müssen die Wirtschafts-, Praxis- und Handlungsorientierung der Auszubildenden in den Mittelpunkt stellen, über die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsmodulen deutlich hinausgehen und deren nachhaltige Implementierung vor Ort enthalten.

Bund 4.8.

Antragsteller müssen die Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit mitbringen und durch Vorarbeiten insbesondere im betreffenden Fachgebiet ausgewiesen sein.

Die Partner eines Verbundprojekts haben ihre Zusammenarbeit in einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung zu regeln. Als Ansprechpartner ist von den Partnern ein bevorzugt bei den beteiligten Unternehmen angesiedelter Koordinator zu benennen.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren.

Die Höhe der Förderung beträgt

- für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft i.d.R. bis zu 50% der zuwendungsfähigen Kosten,
- für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bis zu 100% der zuwendungsfähigen Ausgaben.

Antragsverfahren

Das Förderverfahren ist zweistufig. In der ersten Stufe sind Projektskizzen bis spätestens 30. Juni 2013 bei dem vom BMBF beauftragten

Projektträger im DLR
Berufsbildungsexport
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
Tel. (02 28) 38 21-18 41
Fax (02 28) 38 21-14 44
E-Mail: dietmar.wuppermann@dlr.de
Internet: <http://www.pt-dlr.de>

einzureichen. Die Vorlagefrist gilt nicht als Ausschlussfrist. Verspätet eingehende Projektskizzen können aber möglicherweise nicht mehr berücksichtigt werden.

Vordrucke für Förderanträge, Richtlinien, Merkblätter, Hinweise und Nebenbestimmungen können unter der Internetadresse <http://foerderportal.bund.de> abgerufen oder unmittelbar beim Projektträger angefordert werden.

Zur Erstellung förmlicher Förderanträge wird die Nutzung des elektronischen Antragsystems easy dringend empfohlen.

Quelle

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom 1. Oktober 2012, Bundesanzeiger Amtlicher Teil vom 24. Oktober 2012, B7.

Bund 4.8.

Richtlinien zur Förderung des Berufsbildungsexportes durch deutsche Anbieter

Vom 31. August 2011

1 Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

1.1 Zuwendungszweck

Weltweit gelten Bildung und Wissen, und besonders die berufliche Bildung, als Motor für wirtschaftliches Wachstum, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und soziale Stabilität. Viele Länder sind im Rahmen ihrer eigenen Bildungssysteme noch nicht in der Lage, den bestehenden und noch zunehmenden Qualifizierungsbedarf auf hohem Niveau zu decken. Die Nachfrage und damit das Potential internationaler Bildungsmärkte sind daher enorm, insbesondere im Bereich der Berufsbildung. International besteht dabei ein großes Interesse, von den Kompetenzen und Stärken Deutschlands im Bereich der beruflichen Bildung zu profitieren.

In einer globalisierten, in zunehmendem Maße wissensbasierten Welt ist Bildungsexport ein Zukunftsmarkt mit großer Dynamik. Die deutschen Bildungsexporte belaufen sich auf rund 9,4 Mrd. Euro. Für Deutschland bietet diese Situation viele Chancen: Ein direkter wirtschaftlicher Nutzen ist durch den Export von Dienstleistungen der deutschen Anbieter von Aus- und Weiterbildung zu erzielen. Der Export von Dienstleistungen weist eine dynamischere Entwicklung auf als der Warenexport. Der Export von deutschen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen ermöglicht zudem einen Hebeleffekt für die deutsche Industrie, da der Export von Gütern z. B. im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie oft die Existenz von gut ausgebildeten Fachkräften im Ausland zwingend voraussetzt. Qualitativ hochwertige berufliche Aus- und Weiterbildung wird zunehmend ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen auf internationalen Märkten. Gut ausgebildete Fachkräfte bahnen somit den Weg für weitere Exporte der deutschen Industrie. Darüber erleichtern gut ausgebildete Fachkräfte im Ausland internationale Geschäftsbeziehungen für deutsche Unternehmen. Die Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung hat zudem eine sozio-ökonomische und politische Dimension und kann die Position und das gute Image Deutschlands in der Welt nachhaltig stärken.

Die Bundesregierung unterstützt daher mit der vorliegenden Förderrichtlinie Forschungsprojekte deutscher Anbieter von Aus- und Weiterbildung bei der Erschließung dieser Kooperationsmöglichkeiten und des damit verbundenen Marktpotentials.

1.2 Rechtsgrundlage

Vorhaben können nach Maßgabe dieser Richtlinien, der BMBF-Standardrichtlinien für Zuwendungen auf Ausgaben- bzw. Kostenbasis und der Verwaltungs-

Bund 4.8.

vorschriften zu § 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) durch Zuwendungen gefördert werden. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Zuwendung besteht nicht. Der Zuwendungsgeber entscheidet auf Grund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

2 Gegenstand der Förderung

Im Rahmen dieser Förderbekanntmachung ist vorgesehen, eine begrenzte Anzahl von Verbundprojekten zu fördern, die, ausgehend von den spezifischen Problemen und dem spezifischen Bedarf einzelner Zielregionen, innovative Lösungen für die nachhaltige Implementierung neuer Aus- und Weiterbildungsangebote in die Berufsbildungslandschaft der Zielregionen entwickeln. Zielregionen der Verbundvorhaben sollten aufstrebende, dynamische Regionen Asiens, Osteuropas, des arabischen, afrikanischen oder mittel- und südamerikanischen Raums sein.

Integraler Teil jedes Verbundvorhabens soll eine wissenschaftlich fundierte Auseinandersetzung mit den jeweils spezifischen Erfolgsfaktoren, Hemmnissen und Gestaltungsoptionen der Internationalisierung und regionalen Implementierung der betreffenden Bildungsdienstleistungen sein. Erwartet werden die Rezeption vorliegender Erkenntnisse der Dienstleistungsforschung und deren Weiterentwicklung im Kontext der Fragestellungen zum Export von Bildungsdienstleistungen:

- Identifizierung von Ansatzpunkten der spezifischen Unternehmens- und Geschäftsmodellentwicklung als Voraussetzung der Internationalisierung von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen deutscher Anbieter.
- Analyse und umsetzungsorientierte Aufbereitung von Erfolgsfaktoren für den Export von Bildungsdienstleistungen hinsichtlich der jeweiligen Region, der thematischen/Branchenschwerpunkte sowie Art, Erbringungsform und Inhalt der Bildungsdienstleistung.
- Entwicklung von transferierbaren Methoden und Instrumenten der systematischen Dienstleistungsentwicklung im Prozess der Internationalisierung von Bildungsdienstleistungen, bezogen z.B. auf die Ausrichtung des eigenen Unternehmens, die Erbringungsform der Bildungsdienstleistung und das Geschäftsmodell sowie die Überwindung spezifischer Herausforderungen in der Zielregion.

Neben der Integration der oben genannten Schwerpunktregionen wird eine Konzentration auf Schwerpunktthemen oder -branchen erwartet. Die Vorhaben sollten vorzugsweise zu qualifizierten Fachkräften unterhalb des akademischen Niveaus auf Facharbeiterebene bzw. auf Ebene von ausgebildeten Fachkräften im Bereich des mittleren Managements führen. Die Projekte sollten die Wirtschafts-, Praxis- und Handlungsorientierung der Auszubildenden in den Mittelpunkt stellen, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Die Vorhaben sollten über die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsmodulen deutlich hinausgehen und deren Implementierung vor Ort enthalten. Die Implementierung muss innerhalb des Vorhabens so weitgehend erfolgen, dass

nach Abschluss des Vorhabens eine dauerhafte Fortführung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten durch die Projektpartner in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen in den Zielregionen sichergestellt ist. Ein konkreter, zielgerichteter und entsprechend detaillierter Verwertungsplan wird erwartet.

Es ist erforderlich, dass alle notwendigen Aspekte der späteren Umsetzung berücksichtigt werden. Insbesondere gilt es zu beachten, dass die notwendigen Kompetenzen zur Entwicklung, Anpassung und Implementierung von Curricula im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ausreichend in den Konsortien vorhanden sind und durch entsprechende Vorarbeiten der Partner, möglichst im internationalen Umfeld, belegt werden.

3 Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfänger können in Deutschland tätige Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – und andere Institutionen, die Forschungsbeiträge liefern und die Zweck- und Zweckbedingungen erfüllen sowie Hochschulen oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sein. Forschungseinrichtungen, die gemeinsam von Bund und Ländern grundfinanziert werden, kann nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Projektförderung für ihren zusätzlichen Aufwand bewilligt werden.

Mit der Förderung sollen neben Forschungseinrichtungen vor allem Unternehmen angesprochen werden, die Anbieter von beruflichen Aus- und Weiterbildungen sind. Als deutsche Fördermaßnahme sind nur deutsche Unternehmen und Forschungseinrichtungen zuwendungsberechtigt. In begründeten Ausnahmefällen ist eine Zulieferung im Leistungsaustausch ausländischer Partner im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsaufträgen zulässig.

Ein Verbund sollte in der Regel aus mindestens zwei kommerziellen oder nicht kommerziellen Anbietern von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen sowie einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung aus dem Bereich der angewandten Dienstleistungsforschung als geförderten Verbundpartnern bestehen. Die Laufzeit der Projekte sollte drei Jahre nicht überschreiten. Verbünde mit signifikanter Mitwirkung kleiner und mittelständischer Unternehmen werden bevorzugt behandelt. Als Ansprechpartner ist von den Partnern ein, bevorzugt bei den beteiligten Unternehmen angesiedelter, Koordinator zu benennen.

Die Zusammenarbeit mit ausländischen Projektpartnern wird erwartet, gegebenenfalls auch im Rahmen von Unteraufträgen.

4 Zuwendungsvoraussetzungen

Die notwendigen Entwicklungs- und Implementierungsarbeiten sind unter Berücksichtigung und Darstellung der technischen und wirtschaftlichen Risiken zu planen. Notwendige Voraussetzung für die Förderung ist das Zusammenwirken von mehreren Beteiligten aus der Wirtschaft und Wissenschaft (Verbundprojekte). Antragsteller müssen die Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit mitbringen und durch Vorarbeiten insbesondere im betreffenden

Bund 4.8.

Fachgebiet ausgewiesen sein. Der Verbreitung der erreichten Ergebnisse und der Zusammenarbeit mit den Unternehmen der jeweiligen Anwenderbranche zur Verwertung der Ergebnisse wird große Bedeutung beigemessen. An den Verbundprojekten müssen deshalb Partner beteiligt sein, welche die Projektergebnisse nach Projektende zur breiten Anwendung bringen wollen und können.

Die Partner eines Verbundprojekts haben ihre Zusammenarbeit in einer Kooperationsvereinbarung zu regeln. Vor der Förderentscheidung muss eine grundsätzliche Übereinkunft über bestimmte vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgegebene Kriterien nachgewiesen werden. Einzelheiten können einem BMBF-Merkblatt – Vordruck 0110 – (<http://www.kp.dlr.de/profi/easy/bmbf/pdf/0110.pdf>¹⁾²⁾) entnommen werden.

5 Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

Die Zuwendungen können im Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbare Zuschüsse gewährt werden.

Bemessungsgrundlage für Zuwendungen an Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sind die zuwendungsfähigen projektbezogenen Kosten, die in der Regel – je nach Anwendungsnähe des Vorhabens – bis zu 50% anteilfinanziert werden können. Nach BMBF-Grundsätzen wird eine angemessene Eigenbeteiligung – grundsätzlich mindestens 50% der entstehenden zuwendungsfähigen Kosten – vorausgesetzt.

Bemessungsgrundlage für Hochschulen und vergleichbare Institutionen sind die zuwendungsfähigen projektbezogenen Ausgaben, die individuell bis zu 100% gefördert werden können.

Die Bemessung der jeweiligen Förderquote muss den Gemeinschaftsrahmen der EU-Kommission für staatliche FuE-Beihilfen³⁾ berücksichtigen. Dieser Gemeinschaftsrahmen lässt für Verbundprojekte von Antragstellern von KMU eine differenzierte Bonusregelung zu, die ggf. zu einer höheren Förderquote führen kann.

6 Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Bestandteil eines Zuwendungsbescheides auf Kostenbasis werden grundsätzlich die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen auf Kostenbasis des BMBF an Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft für FuE-Vorhaben (NKBF98).

Bestandteil eines Zuwendungsbescheides auf Ausgabenbasis werden die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) und die Besonderen Nebenbestimmungen für Zuwendungen des BMBF zur Projektförderung auf Ausgabenbasis (BNBest-BMBF98).

7 Verfahren

7.1 Vorlage und Auswahl von Projektskizzen

Mit der Abwicklung dieser Fördermaßnahme hat das BMBF seinen Projektträger beauftragt:

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.
Projektträger im DLR, Projektträger für das BMBF
"Berufsbildungsexport"
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn

Ansprechpartner:

Dr. Dietmar Wuppermann
Telefon: 02 28 38 21-18 41
Telefax: 02 28 38 21-14 44
E-Mail: dietmar.wuppermann@dlr.de

Vordrucke für Förderanträge, Richtlinien, Merkblätter, Hinweise und Nebenbestimmungen können unter der Internetadresse <http://www.foerderportal.bund.de> abgerufen oder unmittelbar beim Projektträger angefordert werden.

Im Rahmen des zweistufigen Förderverfahrens sind dem Projektträger
bis spätestens 30. Juni 2013

zunächst Projektskizzen in schriftlicher Form auf dem Postweg und in elektronischer Form vorzulegen. Bei Verbundprojekten sind die Projektskizzen in Abstimmung mit dem vorgesehenen Verbundkoordinator durch selbigen vorzulegen.

Die Vorlagefrist gilt nicht als Ausschlussfrist. Verspätet eingehende Projektskizzen können aber möglicherweise nicht mehr berücksichtigt werden.

Projektskizzen sollten einen Umfang von 15 DIN A4-Seiten (inkl. Anlagen) nicht überschreiten und nachstehender Gliederung folgen:

I. Ziele

- Thema des Verbundprojektes,
- Gesamtziel des Verbundprojektes und Zusammenfassung der Projektbeschreibung,
- Bezug des Verbundprojektes zu dieser Bekanntmachung.

II. Struktureller Aufbau des Verbundes

- Projektkoordinator (Konsortialführer) und Kontaktdaten (Name des Koordinators mit Anschrift sowie Telefon- und Telefaxnummer, E-Mail-Adresse),

Bund 4.8.

- beteiligte Unternehmen und Einrichtungen (Adresse, Ansprechpartner, Anzahl Mitarbeiter, Gründungsjahr, letzter Jahresumsatz),
- bisherige Arbeiten der Verbundpartner insbesondere mit Bezug zu den Zielen des Verbundprojektes,
- Funktion der Partner im Verbund.

III. Vorhabensbeschreibung, Gesamtkonzept

- Problembeschreibung,
- Stand der vorhabensrelevanten wissenschaftlichen Erkenntnisse,
- Vergleich mit und Anknüpfungspunkte zu dem Stand des Aus- und Weiterbildungssystems im Zielland,
- Thematische Zielsetzung des Verbundprojektes mit Bezug zur Bekanntmachung,
- Zielstellung der beteiligten Teilvorhaben.

IV. Beschreibung des Arbeitsplanes

- Beschreibung der Arbeitspakete,
- Gantt-Chart,
- Meilensteine mit Abbruchkriterien,
- Arbeitsteilung mit Darstellung der Teilaktivitäten, Zuordnung der verschiedenen Arbeitsschritte zu den jeweiligen Teilvorhabenspartnern, Zusammenarbeit mit Dritten, Vernetzung der Partner untereinander.

V. Verwertungsplan (für den Verbund und pro Teilvorhaben)

- Wirtschaftliche Erfolgsaussichten,
- Vorteile gegenüber konkurrierenden Lösungsansätzen,
- Vermarktungskonzept mit Zeithorizont:
 - Wie sollen die Projektergebnisse nach Ablauf des Vorhabens genutzt werden?
 - Welcher Partner kann welche Teilergebnisse (auch außerhalb des Kernprojektziels) vermarkten?
 - Einschätzung der erzielbaren Umsätze,
 - Öffentlichkeitsarbeit und projektübergreifende Ergebnisverwertung,
 - Konzept zum Ergebnistransfer in projektfremde Zielgebiete und Branchen,
 - Beabsichtigter Umgang mit Rechten,

- Wirkung auf Arbeitsplätze in Deutschland und der Zielregion.
- Wissenschaftlich/technische Erfolgsaussichten,
- Welcher Beitrag zu den wissenschaftlichen Fragestellungen wird geleistet?
- Wie werden die Ergebnisse transferiert in Forschung und Lehre?

VI. Notwendigkeit der Zuwendung

- wirtschaftliches Risiko der Verbundpartner,
- grobes finanzielles Mengengerüst,
- tabellarische Finanzierungsübersicht,
- ggf. Beiträge anderer Geldgeber.

Aus der Vorlage einer Projektskizze kann ein Rechtsanspruch nicht abgeleitet werden.

Die eingegangenen Projektskizzen werden nach folgenden Kriterien bewertet:

- Einordnung in den thematischen Schwerpunkt der Bekanntmachung,
- Qualität der Projektskizze und Anwendungsbezug,
- Neuheit und Innovationsgehalt des Lösungsansatzes,
- Beitrag zur bildungsexportbezogenen Dienstleistungsforschung,
- Vollständigkeit der Umsetzungskette,
- Zusammensetzung des Verbundes und Qualifikation der Partner,
- KMU-Ausrichtung,
- Qualität des Verwertungskonzeptes,
- Angemessenheit der geplanten finanziellen Aufwendungen.

Das BMBF behält sich vor, sich bei der Bewertung der Projektskizzen durch unabhängige Gutachter beraten zu lassen. Auf der Grundlage der Bewertung werden dann die für eine Förderung geeigneten Projektideen ausgewählt. Das Auswahlresultat wird den Skizzeneinreichern schriftlich mitgeteilt.

7.2 Vorlage förmlicher Förderanträge und Entscheidungsverfahren

In der zweiten Verfahrensstufe werden die Interessenten bei positiv bewerteten Projektskizzen aufgefordert in Abstimmung mit dem vorgesehenen Verbundkoordinator einen förmlichen Förderantrag vorzulegen, über den nach abschließender Prüfung entschieden wird.

Vordrucke für die förmliche Antragstellung, Richtlinien, Merkblätter sowie die Zuwendungsbestimmungen können unter <http://www.foerderportal.bund.de> ab-

Bund 4.8.

gerufen werden. Dazu wird auch auf die Nutzung des elektronischen Antragsystems „easy“ hingewiesen.

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die ggf. erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO sowie die §§ 48 bis 49a des Verwaltungsverfahrensgesetzes, soweit nicht in diesen Förderrichtlinien Abweichungen zugelassen sind.

8 Inkrafttreten

Diese Förderrichtlinien treten mit dem Tag der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft.

Diese Richtlinien ersetzen die Richtlinien zur Förderung des Berufsbildungsexportes durch deutsche Anbieter vom 31. August 2011 (BAnz. S. 3338).

Anmerkungen

- 1) Hinweis der Redaktion: Bis zu Redaktionsschluss war der Link nicht aktiv. Das Dokument kann auch unter der URL <https://foerderportal.bund.de/>[...] heruntergeladen werden.
- 2) Hinweis der Redaktion: Die Formulare sowie weitere Informationen sind im Internet unter <http://foerderportal.bund.de> abrufbar.
- 3) FuE = Forschung und Entwicklung

KfW-Studienkredit

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Die KfW Bankengruppe vergibt Studienkredite zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten während des Studiums.

Gefördert werden

- grundständige Studiengänge (Bachelor, Diplom, Magister, Staatsexamen) in Form eines Erst- und Zweitstudiums und
- postgraduale Studiengänge (Zusatz-, Ergänzungs-, Aufbau- oder Masterstudium) und Promotion.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind volljährige Studierende, die an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule mit Sitz in Deutschland immatrikuliert sind.

Voraussetzungen

Die Kreditvergabe erfolgt unabhängig von Einkommen und Vermögen.

Zum Zeitpunkt des vor dem Finanzierungsbeginn liegenden Roll-over-Termins (01.04. bzw. 01.10.) darf der Studierende maximal 44 Jahre alt sein.

Studiengänge an Berufsakademien und vollständig im Ausland absolvierte Studiengänge sind von der Förderung ausgeschlossen.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Darlehens.

Die Höhe des Darlehens beträgt zwischen 100 und 650 EUR monatlich für bis zu 14 Fördersemester.

Die Verzinsung ist variabel und wird halbjährlich an die Kapitalmarktentwicklung angepasst. Bei Vertragsabschluss wird dem Darlehensnehmer ein maximaler Zinssatz für einen Zeitraum von 15 Jahren garantiert.

Ab Beginn der Tilgungsphase kann jeweils zu den Roll-Over-Terminen ein Festzins für die Restlaufzeit des Darlehens, maximal für 10 Jahre, vereinbart werden.

Zinssatz: siehe aktuelle Konditionen

Bund 5.5.

Wichtige Hinweise

Zum Januar 2013 hat die KfW Bankengruppe das Höchstalter bei Finanzierungsbeginn von 34 auf 44 Jahre heraufgesetzt. Zudem sind nun auch Zweitstudiengänge und postgraduale Studiengänge förderfähig.

Zum Sommersemester 2012 hat die KfW Bankengruppe ein optionales Festzinsangebot für die Tilgungsphase eingeführt. Somit können Studierende, die mit dem Studium fertig sind oder die Kreditauszahlung aus anderen Gründen beendet haben, einen festen Zinssatz für die Rückzahlung (maximal für 10 Jahre) vereinbaren. Das Förderprogramm wurde bisher mit einem variablen Zins während der gesamten Laufzeit angeboten. Der Abschluss einer Festzinsvereinbarung ist jeweils zum 1. April oder 1. Oktober möglich. Studierende, deren Darlehen sich zum 1. April 2012 in der Tilgungsphase befindet, können den Festzins ab dem 1. März 2012 über das Online-Kreditportal der KfW beantragen.

Seit Programmstart im Jahr 2006 hat die KfW insgesamt bereits mehr als 110.000 Darlehen zur Finanzierung ihrer Lebenshaltungskosten zugesagt. Im Februar 2012 befanden sich rund 24.000 KfW-Studienkredite in der Tilgungsphase.

Die Kombination des KfW-Studienkredits mit anderen Fördermaßnahmen ist möglich. Weitere Programme im Bildungsbereich sind der Bildungskredit und das BAföG-Bankdarlehen sowie das so genannte Meister-BAföG für Fachkräfte.

Antragsverfahren

Anträge sind unter Verwendung der Antragsformulare über die Hausbank oder das zuständige Studentenwerk an die

KfW Bankengruppe
Palmengartenstraße 5–9
60325 Frankfurt am Main
Infocenter: (08 00) 5 39 90 03
Tel. (0 69) 74 31-0
Fax (0 69) 74 31-29 44
E-Mail: info@kfw.de
Internet: <http://www.kfw.de>

zu stellen. Weiterführende Informationen und Formulare sind im Internet unter <http://www.kfw.de/studienkredit> abrufbar.

Quelle

Merkblatt der KfW Bankengruppe, Stand Januar 2013.

KfW-Studienkredit

Finanzierung von Lebenshaltungskosten für Studierende
Stand: September 2012

Förderziel

Nutzen für den Antragsteller

Der KfW-Studienkredit unterstützt Sie während des Erststudiums mit mindestens 100 und höchstens 650 Euro im Monat – ohne Kreditsicherheiten und unabhängig vom Einkommen/Vermögen.

Wer kann Anträge stellen?

Volljährige Studierende, die an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule mit Sitz in Deutschland, die zum 01.04. oder 01.10. vor Finanzierungsbeginn maximal 44 Jahre alt sind und zu einer der nachfolgenden Gruppen zählen:

- Deutsche Staatsangehörige sowie deren Familienangehörige (ungeachtet deren Staatsbürgerschaft), die sich mit dem deutschen Staatsangehörigen im Bundesgebiet aufhalten. (Familienangehörige sind Ehepartner, eingetragene Lebenspartner, eigene Kinder und Kinder des Ehepartners/eingetragenen Lebenspartners, die maximal 20 Jahre alt sind oder die Unterhaltsansprüche haben.)
- EU-Staatsangehörige, die sich rechtmäßig seit mindestens drei Jahren ständig im Bundesgebiet aufhalten sowie deren Familienangehörige, die sich mit dem EU-Staatsangehörigen im Bundesgebiet aufhalten (ungeachtet ihrer Staatsbürgerschaft und der Dauer ihres bisherigen Aufenthalts im Bundesgebiet).
- So genannte Bildungsinländer, die über eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung verfügen.

HINWEIS: Für Studierende, die die Altersgrenze überschritten haben, aber bereits Semester in dem aktuell zu fördernden Studiengang absolviert haben, werden die zu Finanzierungsbeginn bereits absolvierten Semester dem Höchstalter entsprechend zugerechnet.

Förderung

Inhalt, Voraussetzungen, Kombinationsmöglichkeiten

Was wird gefördert?

- Grundständige Studiengänge (Bachelor, Diplom, Magister, Staatsexamen) in Form eines Erst- und Zweitstudiums.
- Postgraduale Studiengänge (Zusatz-, Ergänzungs-, Aufbau- oder Masterstudium) und Promotion.

Bund 5.5.

Alle Studiengänge können, dauerhaft oder für einzelne Studienabschnitte, in Teilzeit (z. B. berufsbegleitend) belegt werden.

Darüber hinaus sind Auslandssemester, bei Fortbestehen der Immatrikulation an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule mit Sitz in Deutschland, förderfähig.

Die Finanzierung verschiedener Studiengänge ist möglich. Beispielsweise können Sie nach dem Abschluss Ihres grundständigen Studiums den KfW-Studienkredit für weitere grundständige und postgraduale Studiengänge sowie Promotion in Anspruch nehmen.

Detaillierte Informationen hierzu erhalten Sie auf unserer Internetseite <http://www.kfw.de/174-FAQ>.

Nicht förderfähig sind Studiengänge an Berufsakademien und vollständig im Ausland absolvierte Studiengänge.

Ist eine Kombination mit anderen Förderprogrammen möglich?

Die Kombination des KfW-Studienkredits mit anderen Förderprogrammen ist möglich, zum Beispiel mit dem Bildungskredit oder BAföG für Studierende.

Konditionen

Kreditbetrag, Kreditlaufzeit, Zinssatz

Finanzierungsdauer

Die Darlehenslaufzeit des KfW-Studienkredits untergliedert sich in 3 Phasen (Auszahlungs-, Karenz- und Tilgungsphase):

- Die Dauer der Auszahlungsphase bei Beantragung der Finanzierung eines grundständigen Erst-/Zweitstudiums ist von Ihrem Alter zum 01.04. oder 01.10. vor Finanzierungsbeginn abhängig. Wenn Sie höchstens
 - 34 Jahre alt sind, erhalten Sie eine Zusage über bis zu 14 Fördersemester.
 - 39 Jahre alt sind, erhalten Sie eine Zusage über bis zu 10 Fördersemester.
 - 44 Jahre alt sind, erhalten Sie eine Zusage über bis zu 6 Fördersemester.

Bei Beantragung der Finanzierung eines postgradualen Studiums oder einer Promotion erhalten Studierende, die zum 01.04. oder 01.10. vor Finanzierungsbeginn höchstens 44 Jahre alt sind, eine Zusage über bis zu 6 Semester.

- Die anschließende Karenzphase von 18 bis 23 Monaten ist eine tilgungsfreie Zeit, in der Sie, sofern Sie keinen Zinsaufschub gewählt haben, lediglich die Zinsen aus dem ausgezahlten Darlehensbetrag zahlen. Auf Ihren Wunsch kann die Karenzphase auf bis zu 6 Monate verkürzt werden.

- In der darauffolgenden Tilgungsphase zahlen Sie Ihr Darlehen in monatlichen Raten (Annuitäten bestehend aus Zins und Tilgung) innerhalb von maximal 25 Jahren bzw. bis zum 67. Lebensjahr zurück. Dabei gilt eine Mindestrate von 20 Euro.

Finanzierungshöhe

- Die monatlichen Auszahlungsbeträge liegen entsprechend Ihrem Wunsch zwischen 100 und 650 Euro. Sie können den monatlichen Auszahlungsbetrag in jedem Semester innerhalb der genannten Spannweite neu festlegen.
- Der maximale Finanzierungsumfang beträgt bei der Finanzierung von bis zu
 - 14 Semestern: 54.600 Euro (14 Semester x 6 Monate x 650 Euro).
 - 10 Semestern: 39.000 Euro (10 Semester x 6 Monate x 650 Euro).
 - 6 Semestern: 23.400 Euro (6 Semester x 6 Monate x 650 Euro).
- Bereits vollständig zurückgezahlte KfW-Studienkredite werden auf den maximalen Finanzierungsumfang nicht angerechnet.

Zinssatz

- Die Verzinsung ist grundsätzlich variabel. Sie basiert auf einem bestimmten Referenzzinssatz (6-Monats-EURIBOR) zzgl. eines vertraglich fest vereinbarten Aufschlags. Jeweils zum 01.04. und 01.10. (Roll-Over-Termine) werden die Zinsen für das kommende Halbjahr an die Entwicklung des Referenzzinssatzes angepasst.
- Um das Zinsrisiko für Sie zu begrenzen, wird für einen Zeitraum von 15 Jahren ab Vertragsabschluss ein maximaler Zinssatz garantiert.
- Ab Beginn der Tilgungsphase haben Sie jeweils zum 01.04. und 01.10. die Möglichkeit, einen Festzins für die Restlaufzeit des Darlehens zu vereinbaren – längstens jedoch für 10 Jahre. Details zur Festzinsoption finden Sie im Internet unter <http://www.kfw.de/studienkredit>.

Die jeweils geltenden Soll- und Effektivzinssätze (gemäß Preisangabenverordnung) finden Sie in der Konditionenübersicht für die KfW-Förderprogramme: <http://www.kfw.de> (Stichwort: Zinskonditionen)

Finanzierung

Antragstellung, Unterlagen, Auszahlung, Tilgung

Wie erfolgt die Antragstellung?

Unter <http://www.kfw.de/studienkredit> steht Ihnen das Antragsformular zur Verfügung. Anhand der eingegebenen Daten wird automatisch ein Vertragsangebot erstellt, das Sie ausdrucken können.

Einreichung über einen KfW-Vertriebspartner

Bund 5.5.

Mit dem Vertragsangebot sowie ggf. weiteren Formularen gehen Sie zu einem an der Abwicklung des Programms mitwirkenden Vertriebspartner Ihrer Wahl. Vertriebspartner können akkreditierte Kreditinstitute und Studentenwerke sein. Eine Übersicht finden Sie im Internet unter <http://www.kfw.de/studienkredit-vertriebspartner>. Diese beraten im Hinblick auf den persönlichen Finanzierungsbedarf sowie die Kreditkonditionen und prüfen, ob die formalen Antragsvoraussetzungen erfüllt sind. Die Unterzeichnung des Vertragsangebots darf erst im Beisein eines Mitarbeiters des Vertriebspartners vorgenommen werden!

Der Vertriebspartner sendet das Vertragsangebot sowohl in elektronischer Form als auch die ausgedruckten und unterzeichneten Exemplare auf dem Postweg an die KfW, die Ihnen nach positiver Entscheidung eine Annahmestätigung (Zusage) zusendet. Die Kreditentscheidung wird ausschließlich von der KfW getroffen. Die Führung des Darlehenskontos bei der KfW erfolgt im Anschluss nur über das Online-Kreditportal.

Ein Rechtsanspruch auf den KfW-Studienkredit besteht nicht.

Welche Unterlagen sind bei Antragstellung erforderlich?

Dem von Ihnen ausgewählten Vertriebspartner legen Sie bitte folgende Unterlagen vor:

- Vertragsangebot Teil A, B und C,
- gültige Studienbescheinigung für den beantragten Finanzierungsbeginn: (erstes) Studienfach, Fachsemester und angestrebter Abschluss müssen ersichtlich sein,
- amtliches Ausweisdokument, aus dem sich die Meldeanschrift ergibt (z.B. Personalausweis, auch Reisepass in Verbindung mit der gültigen Meldebestätigung),
- bei ausländischen Studierenden zusätzlich das vollständig ausgefüllte Formular „Formblatt für nichtdeutsche Antragsteller“,
- Nachweis über eine bestehende eigene Kontoverbindung im Inland (z.B. durch Vorlage einer Maestro-Card),
- im fortgeschrittenen Erst- oder Zweitstudium zusätzlich das vollständig ausgefüllte Formular „Leistungsnachweis“,
- bei Beantragung eines Zusatz-, Ergänzungs- oder Aufbaustudiums oder einer Promotion zusätzlich das vollständig ausgefüllte Formular „Nachweis akademischer Abschluss“.

Welche Unterlagen sind im Studienverlauf vorzulegen?

- Für jedes weitere Semester müssen Sie spätestens am 15.04. bzw. 15.10. für das kommende bzw. angelaufene Semester bei einem Vertriebspartner vorlegen:
 - die gültige Studienbescheinigung und

- das im Online-Kreditportal bei der Eingabe der Studienbescheinigungsdaten erzeugte Nachweisprotokoll
- Bei der Finanzierung eines Erst- oder Zweitstudiums müssen Sie zudem spätestens am Ende des 6. Fördersemesters einmalig einen Leistungsnachweis bei der KfW einreichen. Das Formblatt für den Leistungsnachweis sowie weitere Details finden Sie im Internet unter <http://www.kfw.de/studienkredit>.
- Um Auszahlungen für ein Zusatz-, Ergänzungs- oder Aufbaustudium oder eine Promotion zu erhalten, ist bei Beantragung mittels des Formulars „Nachweis akademischer Abschluss“ ein bestehender Hochschulabschluss (z. B. Diplom, Bachelor) nachzuweisen.
- Bei Finanzierungszusagen über 14 Fördersemester erfolgt die monatliche Auszahlung in der Regel zunächst bis zum 10. Fördersemester. Für eine Verlängerung auf 14 Semester legen Sie bitte im 10. Fördersemester eine Bestätigung Ihrer Hochschule vor, dass Sie Ihr Studium voraussichtlich in 4 weiteren Semestern erfolgreich abschließen werden. Diese Bestätigung ist entbehrlich, wenn Sie nach Abschluss des finanzierten grundständigen Studiums ein weiteres Studium absolvieren und den Abschluss des grundständigen Studiums der KfW bereits nachgewiesen haben.

Detaillierte Informationen zu allen notwendigen Unterlagen erhalten Sie auf unserer Internetseite <http://www.kfw.de/174-FAQ>.

Was ist für die Auszahlung zu beachten?

- Die Auszahlung des gewählten Finanzierungsbetrages erfolgt monatlich im Voraus auf das von Ihnen im Antrag angegebene inländische Girokonto.
- Änderungen des monatlichen Auszahlungsbetrages sind jeweils zu den Roll-Over-Terminen zum 01.04. oder 01.10. möglich. (Änderungs-)Mitteilungen sind der KfW bitte spätestens bis zum 15.03. oder 15.09. direkt über das Online-Kreditportal <http://www.kfw.de/online-banking> unter Nutzung des über PIN/TAN gesicherten Kontozuganges zu übermitteln. PIN und TAN werden Ihnen erstmalig nach Bewilligung des KfW-Studienkredits zur Verfügung gestellt.
- Die Förderung kann auf Ihren Wunsch in der Auszahlungsphase bis zu jedem 15. eines Monats für den Ersten des Folgemonats beendet werden. Sie endet spätestens mit dem Ablauf der Förderungshöchstdauer.

Wie erfolgt die Tilgung des Darlehens?

- Rechtzeitig vor Tilgungsbeginn stellt Ihnen die KfW einen Tilgungsplan, der unter der Annahme eines gleich bleibenden Zinsniveaus eine reguläre Tilgungsdauer von 10 Jahren vorsieht, in Ihren Postkorb im Online-Kreditportal <http://www.kfw.de/online-banking> ein. Sie haben die Möglichkeit, diesen zu akzeptieren oder durch Wahl einer anderen monatlichen Rate eine abweichende Tilgungsdauer zu generieren.

Bund 5.5.

- Während der letzten Roll-Over-Periode der Karenzphase zum Beginn der Tilgungsphase bzw. während der Tilgungsphase zum nächsten 01.04. bzw. 01.10. (Roll-Over-Termine) haben Sie zudem die Möglichkeit über das Online-Kreditportal einen Festzins zu beantragen. Die monatliche Rate bestimmen Sie hierbei selbst. HINWEIS: Der Tilgungsplan der Festzinsvereinbarung ist für die Phase der Zinsfestschreibung verbindlich, d. h. die monatliche Rate kann nicht geändert werden.
- Außerplanmäßige Rückzahlungen können Sie in Teilbeträgen über mindestens 100 Euro in jeder Darlehensphase zu den Roll-Over-Terminen vornehmen. Dies gilt auch im Falle einer Festzinsvereinbarung.
- Wünsche auf Änderung der Ratenhöhe sowie außerplanmäßige Rückzahlungen sind jeweils bis zum nächsten 15.03. bzw. 15.09. über das Online-Kreditportal anzukündigen. Zur fortlaufenden Information über die Darlehensentwicklung stellt Ihnen die KfW regelmäßig Kontoauszüge in Ihrem Postkorb im Online-Kreditportal <http://www.kfw.de/onlinebanking> zum Abruf bereit.
- Die KfW verändert die von Ihnen festgelegten monatlichen Raten grundsätzlich nicht. Zinsänderungen werden über die Restlaufzeit des Darlehens berücksichtigt (steigende Zinsen verlängern die Restlaufzeit, fallende Zinsen verkürzen die Restlaufzeit). AUSNAHME: Wenn die maximale Tilgungsdauer von 25 Jahren überschritten wird oder die Rückzahlung bis zum 67. Lebensjahr nicht mehr gewährleistet ist, erhöht die KfW entsprechend die monatlichen Raten, um diese Vorgaben einzuhalten.
- Die KfW zieht die fälligen Beträge per Lastschriftinzug zum Ersten eines Monats ein.

Politische Bildung durch die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Die Bundesregierung fördert Maßnahmen zur politischen Bildung, die Kenntnisse über Gesellschaft und Staat, europäische und internationale Politik sowie politisch und sozial bedeutsamen Entwicklungen in Kultur, Wirtschaft, Technik und Wissenschaft vermittelt.

Die Veranstaltungen sollen die Urteilsbildung über gesellschaftliche und politische Vorgänge und Konflikte ermöglichen, zur Wahrnehmung eigener Rechte und Interessen befähigen und zur Beachtung der Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber Mitmenschen, Gesellschaft und Umwelt, sowie zur Mitwirkung an der Gestaltung einer freiheitlichen und demokratischen Gesellschafts- und Staatsordnung anregen.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind Träger der politischen Bildung.

Voraussetzungen

Der Träger muss von der Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt sein.

Die Teilnehmer der Veranstaltungen müssen mindesten 16 Jahre alt sein.

Die Mehrzahl der Teilnehmer einer Veranstaltung müssen in der Regel in Deutschland leben oder die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.

Die Thematik der Veranstaltung muss gemäß § 23 Bundeshaushaltsordnung (BHO) im erheblichen Bundesinteresse liegen und von überregionaler Bedeutung sein.

Die Durchführung soll den didaktischen Prinzipien der politischen Bildung entsprechen.

Bildungsvorhaben sind grundsätzlich im Inland, an Orten und deren Umgebung, an denen Organe der Europäischen Union ihren Sitz haben sowie in Ausnahmefällen auch an grenznahen Tagungsorten durchzuführen.

Die Maßnahme muss von mindestens zehn und maximal 80 Teilnehmern genutzt werden.

Bund 6.4.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt.

Pro Tag und Teilnehmer beträgt der Zuschuss bis zu 50 EUR.

Wichtige Hinweise

Der Programmtag soll sechs Zeitstunden, ein halber Programmtag mindestens drei Zeitstunden umfassen.

Die Fördersumme für das geplante nicht-hauptamtliche Tagungspersonal entspricht der Fördersumme pro erwartetem Teilnehmer. Honorare und Gehälter für hauptamtliches Tagungspersonal können je 60 Minuten bis zu 40 EUR, höchstens jedoch bis zu 240 EUR pro Person und Programmtag als zuwendungsfähig anerkannt werden.

Antragsverfahren

Der Jahresantrag und die Mitteilung über das Jahreskontingent sind an die

Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

Adenauerallee 86

53113 Bonn

Tel. (02 28) 9 95 15-0

Fax (02 28) 9 95 15-1 13

E-Mail: info@bpb.de

Internet: <http://www.bpb.de>

zu richten.

Quelle

Bekanntmachung des Bundesministeriums des Innern (BMI) vom 28. September 2012, Gemeinsames Ministerialblatt vom 12. Oktober 2012, S. 810.

Richtlinien zur Anerkennung und Förderung von Veranstaltungen der politischen Bildung durch die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

Bek. d. BMI v. 28.9.2012 – G I 5 – 123 101/4

Die Richtlinien gelten für anerkannte Bildungsträger von Maßnahmen der politischen Bildung, die bei der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) Zuwendungen für ihre Bildungsarbeit beantragen.

Die BpB gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinien, der §§ 23, 44 Bundeshaushaltsordnung (BHO), der zu §§ 23, 44 BHO erlassenen Verwaltungsvorschriften sowie der Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) Zuwendungen zur Förderung von Veranstaltungen (Tagungen, Seminare oder andere geeignete Veranstaltungsformen) der politischen Bildung.

Zuwendungsempfänger sind die von der BpB anerkannten Bildungsträger. Ein Anspruch des Antragstellers auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Vielmehr entscheidet die BpB nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

I. Anerkennung

Einrichtungen, die in der politischen Bildung tätig sind, können einen Antrag auf Anerkennung stellen, soweit sie die parlamentarisch-repräsentative Willensbildung bejahen, sich in ihrem Selbstverständnis zur freiheitlichen und demokratischen Grundordnung bekennen und dabei die Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche politische Bildungsarbeit bieten. Unter freiheitlicher und demokratischer Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes ist eine Ordnung zu verstehen, „die unter Ausschluss jeglicher Gewalt- und Willkürherrschaft eine rechtsstaatliche Herrschaftsordnung auf der Grundlage der Selbstbestimmung des Volkes nach dem Willen der jeweiligen Mehrheit und der Freiheit und Gleichheit darstellt. Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung sind mindestens zu rechnen: die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, die Volkssouveränität, die Gewaltenteilung, die Verantwortlichkeit der Regierung, die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, die Unabhängigkeit der Gerichte, das Mehrparteienprinzip und die Chancengleichheit für alle politischen Parteien mit dem Recht auf verfassungsgemäße Bildung und Ausübung einer Opposition“ (BVerfGE 2, 1 ff).

Die Anerkennung als Bildungsträger setzt zudem voraus, dass

- eine ordnungsgemäße Geschäftsführung gesichert erscheint und
- die Bildungsträger ihre Arbeit auf Dauer anlegen, sich an politischen Diskussionsprozessen orientieren, relevante politische Bildungsarbeit nach eigener Satzung und Ordnung leisten und sich mit ihren Angeboten auch an Nichtmitglieder wenden (fachliche Leistungsfähigkeit).

Bund 6.4.

Mit dem Antrag auf Anerkennung sind einzureichen:

- die Satzung oder der Gesellschaftsvertrag,
- ein Auszug aus dem Vereins- oder Handelsregister,
- eine Aufstellung der Mitglieder des Vorstands, etwa bestehender Aufsichts- und/oder Beratungsgremien sowie der Geschäftsführung,
- eine Erklärung darüber, dass über das Vermögen kein Insolvenz-, Vergleichs-, Sequestrations- oder Gesamtvollstreckungsverfahren eröffnet worden ist und dass der Antragsteller keine eidesstattliche Versicherung nach § 807 Zivilprozessordnung abgegeben hat,
- eine Darstellung der bisherigen und aktuellen politischen Bildungsarbeit unter Einbeziehung der didaktischen Methoden, der Methoden zur Qualitätssicherung sowie der Lernziele und Zielgruppen,
- die Benennung des inhaltlichen Anteils der politischen Bildungsarbeit am Gesamtvolumen,
- eine Übersicht der aktuellen Angebote zur politischen Bildung,
- Angaben zur fachlichen und pädagogischen Eignung, zur Berufserfahrung und zur Weiterbildung der Lehrkräfte,
- die Benennung von einigen Veranstaltungen, von denen mindestens eine begutachtet wird,
- das Protokoll der letzten Jahreshauptversammlung,
- ggf. eine Bescheinigung über den Status der Gemeinnützigkeit,
- eine Darstellung der finanziellen Rahmenbedingungen (Jahresabschluss, der ggf. von einem Wirtschaftsprüfer bestätigt ist, Geschäftsbericht).

Nach Prüfung der vollständig eingereichten Unterlagen und des Begutachtungsergebnisses wird über die Anerkennung als Träger entschieden. Das Ergebnis wird dem/der Antragsteller/in schriftlich mitgeteilt. Die Anerkennung ist auf fünf Jahre befristet. Über eine Verlängerung wird auf Antrag entschieden.

II. Förderung

1. Gegenstand der Förderung

- 1.1 Politische Bildung hat Kenntnisse über Gesellschaft und Staat, europäische und internationale Politik, einschließlich der politisch und sozial bedeutsamen Entwicklungen in Kultur, Wirtschaft, Technik und Wissenschaft zu vermitteln. Sie hat die Urteilsbildung über gesellschaftliche und politische Vorgänge und Konflikte zu ermöglichen, zur Wahrnehmung eigener Rechte und Interessen zu befähigen und zur Beachtung der Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber Mitmenschen, Gesellschaft und Umwelt, sowie zur Mitwirkung an der Gestaltung einer freiheitlichen und demokratischen Gesellschafts- und Staatsordnung anzu-

regen. Die BpB erarbeitet im Meinungsaustausch mit den anerkannten Bildungsträgern jeweils Schwerpunktthemen für das folgende Jahr.

1.2 Gefördert werden:

- Veranstaltungen für Teilnehmende ab 16 Jahren,
- genehmigte Familienseminare mit Kinderbetreuung,
- Veranstaltungen, wenn der Anteil der in Deutschland lebenden Teilnehmenden sowie der im Ausland lebenden Deutschen an der Gesamtteilnehmendenzahl überwiegt. In besonderen, begründeten Fällen kann die BpB hiervon abweichen,
- Veranstaltungen für Jugendliche, die von Fördervereinen, Sportvereinen, Schülervertretungen oder ähnlichen Initiativen in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern außerhalb des (Hoch-)Schulunterrichtes angeboten werden. Maßnahmen werden außerhalb des (Hoch-)Schulunterrichtes angeboten, wenn sie nicht in der Verantwortung eines (Hoch-) Schulträgers durchgeführt werden und die Teilnahme an der Maßnahme freiwillig ist,
- Kommunikationsseminare, in denen die Übungsthematik überwiegend im Bereich der politischen Bildung liegt,
- Veranstaltungen mit innovativen Gestaltungsformaten, wie z.B. internetgestützte Seminare, die sowohl Online-Module (dezentral) als auch Präsenzmodule vorweisen müssen,
- kurzformatige Veranstaltungen mit einer Mindestlänge von zwei Zeitstunden, wenn eine spezifische Zielgruppe mit anderen zeitlichen Formaten nicht zu erreichen wäre. Die Voraussetzungen sind vom Bildungsträger schriftlich darzulegen. Der Anteil kurzformatiger Veranstaltungen in einem Kalenderjahr darf zehn Prozent des Jahresfördevolumens des betroffenen Bildungsträgers nicht überschreiten.

1.3 Nicht berücksichtigt werden können:

- grundsätzlich Maßnahmen, die in den Zuständigkeitsbereich anderer öffentlicher Zuwendungsgeber gehören.
- Organisationstagungen und Fachkongresse, Kundgebungen und Berufslehrgänge sowie Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. § 46 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und vergleichbaren Bestimmungen in Bundesländern; zeitlich und inhaltlich abgrenzbare Arbeitseinheiten der politischen Bildung können auch im Rahmen von Veranstaltungen der beruflichen Bildung gefördert werden.
- Maßnahmen, in denen die vorausgesetzte Entscheidungsfreiheit der Teilnehmenden durch für sie bindende Beschlüsse mit dem Ziel politischer Aktionen aufgehoben wird (Überwältigungsverbot).

Bund 6.4.

- Veranstaltungen, die im Rahmen des (Hoch-) Schulunterrichts stattfinden.– Veranstaltungen mit weniger als zehn Teilnehmenden sowie Bildungsmaßnahmen mit mehr als 80 Teilnehmenden. In begründeten Ausnahmefällen kann die BpB hiervon Abweichungen zulassen.

1.4 Für Modellprojekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Erprobung neuer Wege in der politischen Bildung können Zuwendungen außerhalb dieser Richtlinien gemäß § 44 BHO gewährt werden. Modellprojekte sind zeitlich begrenzte Projekte, deren Ergebnisse auf andere Bildungsträger oder Förderbereiche übertragbar sind und Erkenntnisse bringen sollen im Hinblick auf Entwicklung, Erprobung, Überprüfung, Weiterentwicklung und Transfer von Methoden und Konzeptionen. In dem Antrag ist der BpB das Modellprojekt vorzustellen und auf folgende Punkte einzugehen:

- Zuordnung des Projekts zu der damit verfolgten bzw. darauf zu entwickelnden fachpolitischen Konzeption,
- Darstellung der Ausgangssituation, Bedarfslage und Zielsetzung einschließlich des programmspezifischen Ansatzes,
- Erklärung zur finanziellen Beteiligung Dritter,
- Zeitplan des Vorhabens,
- beabsichtigte Umsetzung und Veröffentlichung der Ergebnisse.

Modellprojekte werden nur im Rahmen des im Zuwendungsbescheid festgelegten Zeitraums gefördert. Eine Anschlussfinanzierung ist nicht möglich. Die Finanzierung erfolgt außerhalb des von der BpB festgesetzten Jahreskontingentes des jeweiligen Bildungsträgers.

2. Zuwendungsvoraussetzungen

- 2.1 Die Thematik der Veranstaltung muss gemäß § 23 BHO im erheblichen Bundesinteresse liegen und von überregionaler Bedeutung sein. Die Durchführung soll den didaktischen Prinzipien der politischen Bildung entsprechen. Dazu gehört auch, dass inhaltlich bzw. politisch kontroverse Positionen angemessen darzustellen sind.
- 2.2. Die Bildungsvorhaben sind grundsätzlich im Inland durchzuführen. Dem Inland gleichgestellt sind solche Orte und deren Umgebung, an denen Organe der Europäischen Union ihren Sitz haben sowie in Ausnahmefällen auch grenznahe Tagungsorte. Die Veranstaltungen müssen allgemein zugänglich sein.

3. Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

- 3.1 Die Zuwendung wird zur Teildeckung von Ausgaben des Zuwendungsempfängers für einzelne, abgegrenzte Vorhaben gewährt (Projektförde-

zung). Vorhaben sind jeweils durch Zeit, Ort, Programm und Teilnehmerkreis eindeutig bezeichnete Bildungsmaßnahmen.

- 3.2 Die Zuwendung wird als nicht rückzahlbarer Zuschuss im Rahmen einer Festbetragsfinanzierung bis zur Höhe der jeweiligen maximalen Jahresfördersumme (Jahreskontingent) gewährt.
- 3.3 Die Fördersumme beträgt pro Programmtag und erwartetem/r Teilnehmer/-in
- in Kategorie 1 bis zu Euro 40 für Bildungsträger ohne Bildungsstätte; dies gilt auch für Einzelmitglieder ohne Bildungsstätte in Dachverbänden;
 - in Kategorie 2 bis zu Euro 50 für Bildungsträger mit eigener Bildungsstätte; dies gilt auch für Einzelmitglieder mit eigener Bildungsstätte in Dachverbänden;

Der Programmtag umfasst sechs Zeitstunden. Ein halber Programmtag umfasst mindestens drei Zeitstunden.

Bei mehrtägigen Veranstaltungen entsprechen An- und Abreisetag einem vollen Programmtag, wenn das förderbare Programm jeweils mindestens vier Zeitstunden umfasst. An- und Abreisetag entsprechen einem halben Programmtag, wenn das förderbare Programm jeweils mindestens zwei Zeitstunden umfasst.

Bei mehrtägigen Veranstaltungen ohne Übernachtungen wird pro Tag – mit Ausnahme des Abreisetages – ein halber Programmtag abgezogen.

Bei mindestens viertägigen Veranstaltungen errechnet sich die Zahl der Programmtage – mit Ausnahme des An- und Abreisetages – nach den insgesamt geleisteten förderfähigen Zeitstunden.

Tagesveranstaltungen entsprechen einem halben Programmtag, wenn das förderbare Programm sechs Zeitstunden umfasst. Sie entsprechen einem Viertel Programmtag, wenn das förderbare Programm mindestens drei Zeitstunden umfasst.

Kurzformatige Veranstaltungen (Ziff. 1.2) entsprechen einem Fünftel Programmtag, wenn das förderbare Programm mindestens zwei Zeitstunden umfasst.

Bei Familienseminaren entspricht die Fördersumme

- pro erwartetem Kind ab sechs Jahren der Fördersumme pro erwartetem Erwachsenenem
- pro erwartetem Kind unter sechs Jahren der Hälfte der Fördersumme pro erwartetem Erwachsenenem.

Die Fördersumme für das geplante nicht-hauptamtliche Tagungspersonal entspricht der Fördersumme pro erwartetem/r Teilnehmer/-in, soweit

Bund 6.4.

die geplante Anwesenheit einen halben Programmtag überschreitet und soweit für diese Tätigkeit nicht anderweitig Personalkosten aus öffentlichen Mitteln gewährt werden.

- 3.4 Honorare und Gehälter für hauptamtliches Tagungspersonal können je 60 Minuten bis zu Euro 40, höchstens jedoch bis zu Euro 240 pro Person und Programmtag als zuwendungsfähig anerkannt werden, wenn eine überwiegende institutionelle Deckung nicht gegeben ist oder wenn die Tätigkeit für die geförderte Veranstaltung den Rahmen der Haupttätigkeit überschreitet und Mehrarbeit anfällt, die über die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag hinausgeht.
- 3.5 Soweit Leistungen von Teilnehmenden aus Gründen des entsprechenden Bedarfs von einem Bildungsträger mit nicht gesicherter institutioneller Ausstattung in Teilnahmebeiträge und institutionelle Zahlungen aufgeteilt werden oder nur als institutionelle Zahlungen erhoben werden, sind insgesamt mindestens zwei Drittel hiervon projektbezogen zu verwenden und abzurechnen. Dieses Verfahren ist bereits in der Ausschreibung der Veranstaltung kenntlich zu machen.
- 3.6 Die Eigenleistungen des Veranstalters sollen unter möglicher Einbeziehung nicht öffentlicher Finanzierungsbeiträge mindestens 15 Prozent der tatsächlichen Aufwendungen betragen. Sollte diese Eigenleistung durch den Bildungsträger nicht aufgebracht werden können, sollten mögliche nicht öffentliche Finanzierungsbeiträge (z.B. Spenden, Teilnahmebeiträge) als Eigenleistungen ausgewiesen werden.
- 3.7 Verwaltungskosten können pauschal mit bis zu zehn Prozent der zuwendungsfähigen Projektausgaben anerkannt werden. Die Angemessenheit der Kosten muss auf Verlangen belegt werden.

4. Antragsverfahren und Bewilligung

- 4.1 Der Jahresantrag dient der Ermittlung des Jahreskontingents und ist für das Folgejahr bis spätestens zum 30. November des laufenden Jahres schriftlich bei der BpB einzureichen.

In diesem Antrag sind darzustellen:

- die Zahl der geplanten Maßnahmen (mit Themenangaben),
- die voraussichtlichen Gesamtausgaben,
- der Zuwendungsbedarf mit Begründung,
- die Finanzierung, gegliedert nach Finanzierungsquellen,
- die Vertretungsverhältnisse durch Vorlage eines aktuellen Auszugs aus dem Vereins- oder Handelsregister.

Die BpB teilt dem Bildungsträger die Höhe des Jahreskontingentes mit. Diese Mitteilung ist keine Bewilligung und steht unter dem Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel und der Prüfung der Zuwendungsanträge.

- 4.2 Auf Antrag können Zuwendungen bis zur Höhe des jeweiligen Jahreskontingents für die Förderung von Bildungsmaßnahmen bewilligt werden. Die Anträge sind spätestens vier Wochen vor Seminarbeginn schriftlich einzureichen.

Die Anträge müssen für jede Bildungsveranstaltung enthalten:

- ein aussagekräftiges Konzept mit Lernzielbeschreibung,
- eine Beschreibung der Zielgruppe,
- die Anzahl der erwarteten Teilnehmenden,
- ein Programm, spezifiziert nach Inhalt und Dauer mit Nennung der Referierenden, des Tagungsortes und der Tagungsstätte,
- einen detaillierten Ausgaben- und Finanzierungsplan; hierzu ist der Vordruck 2 zu verwenden,
- die Darstellung der Allgemeinzugänglichkeit.

Veranstaltungen, die aus aktuellem politischem Anlass durchgeführt werden, können im Einzelfall kurzfristiger eingereicht werden.

- 4.3 Die Förderung bereits begonnener Vorhaben ist nicht möglich.
- 4.4 Die Höhe der Zuwendung wird nach Prüfung des Antrages durch Bescheid mitgeteilt.

5. Weiterleitung von Zuwendungen

- 5.1 Bildungsträger, die einem Dachverband zugeordnet sind (Unterträger), legen diesem ihre Anträge vor. Der Dachverband reicht der BpB Sammelanträge mit seiner Stellungnahme ein.
- 5.2 Mit dem Antrag hat der Dachverband schriftlich zu bestätigen (Vordruck 5), dass
- er diese Richtlinien beachtet und
 - die maßgebenden Bestimmungen des Zuwendungsbescheides (einschließlich dieser Richtlinien und der Nebenbestimmungen) zum Bestandteil der Weiterleitung gegenüber seinen Mitgliedern macht.
- 5.3 Zuwendungen werden dem Dachverband bewilligt und ausgezahlt. Die Mittel sind bei ihrer Weiterleitung als Zuwendungen der BpB zu kennzeichnen. Unterträger dürfen Zuwendungen für dieselbe Maßnahme nicht über verschiedene Dachverbände beantragen.
- 5.4 Bei der Bewilligung von Mitteln zur Weiterleitung in privatrechtlicher Form durch den Dachverband sind für die Weiterleitung an seine Unterträger insbesondere zu regeln:

Bund 6.4.

- die Weiterleitung in Form eines privatrechtlichen Vertrags,
- der Rücktritt vom Vertrag aus wichtigem Grund mit dem Hinweis, dass ein wichtiger Grund für einen Rücktritt vom Vertrag insbesondere gegeben ist, wenn
- die Voraussetzungen für den Vertragsabschluss nachträglich entfallen sind
- der Abschluss des Vertrages durch Angaben des Unterträgers zustande gekommen ist, die in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollständig waren,
- der Unterträger bestimmten, im Zuwendungsbescheid im Einzelnen zu nennenden Verpflichtungen nicht nachkommt

sowie die im Folgenden aufgeführten Inhalte:

- die Art und Höhe der Zuwendung,
- der Zweck und die Dauer der Zweckbindung von aus der Zuwendung beschafften Gegenständen,
- die Finanzierungsart und der Umfang der zuwendungsfähigen Ausgaben,
- der Bewilligungszeitraum,
- die Abwicklung der Maßnahme und die Prüfung der Verwendung der Zuwendung entsprechend den Nrn. 1 bis 7 ANBest-P. Die in Betracht kommenden Bestimmungen sind dem Inhalt nach unmittelbar in den Vertrag zu übernehmen; das entsprechend Nr. 7.1 ANBest-P für den Dachverband vorzusehende Prüfungsrecht ist auch für die Bewilligungsbehörde (einschließlich für einen von ihr Beauftragten) auszubedingen,
- die Anerkennung der Gründe für einen Rücktritt vom Vertrag, der Rückzahlungsverpflichtungen und der sonstigen Rückzahlungsregelungen durch den Unterträger,
- die Verzinsung von Rückzahlungsansprüchen.

6. Auszahlung der Zuwendung

Auszahlungen können nach Maßgabe der Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO geleistet werden.

7. Verwendungsnachweis

Die Verwendung der Zuwendung ist spätestens zwei Monate nach Ablauf des im Zuwendungsbescheid festgelegten Bewilligungszeitraums nachzuweisen.

- 7.1 Der Verwendungsnachweis umfasst:
- den Sachbericht (Vordruck 1)
 - eine tabellarische Belegübersicht, in der die Ausgaben und Einnahmen nach Art und in zeitlicher Reihenfolge getrennt aufgelistet sind (Belegliste, Vordruck 3),
 - das endgültige Programm, bei dem ggf. Abweichungen vom Antragsprogramm kenntlich zu machen und im Sachbericht zu begründen sind,
 - den Statistikbogen (Vordruck 4)
 - im Fall der Weiterleitung (Ziff. 5) auch den Verwendungsnachweis des Letztempfängers.

- 7.2 Für die Nachweise sind die Vordrucke der BpB zu verwenden.

Der Sachbericht (Vordruck 1) ist der zentrale Beleg, der der BpB zur Sicherung der Qualität (Zielgruppenorientierung) sowie der Erfolgskontrolle und Zielerreichung bezogen auf die Zielgruppe vorzulegen ist. Die in dem Sachbericht enthaltenen Angaben müssen vollständig, verständlich und lesbar sein.

- 7.3 Die BpB tauscht mit anderen öffentlichen Geldgebern Vergleichsmittlungen über gewährte Zuwendungen aus.
- 7.4 Die Zuwendung darf nur zur Erfüllung des im Zuwendungsbescheid bestimmten Zwecks verwendet werden.

8. Mitteilungspflichten

Der Zuwendungsempfänger ist verpflichtet, dem Zuwendungsgeber unverzüglich anzuzeigen, wenn

- er nach Vorlage des Finanzierungsplans – auch nach Vorlage des Verwendungsnachweises – weitere Zuwendungen für denselben Zweck bei anderen öffentlichen Stellen beantragt oder von ihnen erhält oder wenn er – ggf. weitere – Mittel von Dritten erhält.
- der Verwendungszweck oder sonstige für die Bewilligung der Zuwendung maßgebliche Umstände sich ändern oder wegfallen (dies gilt auch für Veränderungen des Programms und einen Wechsel des Tagungsortes),
- sich herausstellt, dass der Verwendungszweck nicht oder mit der bewilligten Zuwendung nicht zu erreichen ist,
- ein Insolvenzverfahren gegen ihn beantragt oder eröffnet wird,
- sich sonstige wesentliche Abweichungen von den im Antrag gemachten Angaben ergeben.

Bund 6.4.

9. Zu beachtende Vorschriften

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die ggf. erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO sowie die §§ 48 bis 49a Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), soweit nicht in diesen Förderrichtlinien Abweichungen zugelassen worden sind. Der Bundesrechnungshof ist berechtigt, bei den Zuwendungsempfängern zu prüfen (§§ 91, 100 BHO).

10. Inkrafttreten

Diese Förderrichtlinien gelten ab dem 1. Januar 2013.

ESF-Bundesprogramm – unternehmensWert: Mensch

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert auf der Grundlage der Rahmenrichtlinie für thematische ESF-Projektförderungen mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) Beratungsmaßnahmen zur Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern sowie zur Fachkräftesicherung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Das Förderprogramm umfasst zwei Phasen.

In der ersten Förderphase wurden in 16 Modellregionen regionale Beratungsstellen eingerichtet, die seit Oktober 2012 Erstberatungen für KMU anbieten. Im Rahmen der Erstberatung werden die formalen Voraussetzungen für die Förderung geklärt und der konkrete betriebliche Unterstützungsbedarf herausgearbeitet. In der Regel wird nach der Erstberatung ein Beratungsscheck ausgestellt.

In der zweiten Förderphase können KMU Fachberatungen bei einem für das Programm zertifizierten Fachberater zu folgenden vier Handlungsfeldern in Anspruch zu nehmen:

- Strategische Personalführung,
- Chancengleichheit und Diversity,
- Arbeitsfähigkeit und Gesundheit,
- Wissen und Kompetenz.

Ziel ist es, KMU für die zukünftigen Herausforderungen zu sensibilisieren und sie bei der Entwicklung und Umsetzung einer demografiefesten und lebensphasenorientierten Personalpolitik und Arbeitsorganisation zu unterstützen.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind KMU mit weniger als 250 Beschäftigten mit Sitz und Arbeitsstätte in Deutschland, die älter als 5 Jahre sind und eine Erstberatung erfolgreich durchlaufen haben.

Bund 7.7.

Voraussetzungen

KMU müssen mindestens einen vollzeitbeschäftigten sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Im Rahmen der zweiten Förderphase sind juristische Personen des privaten Rechts mit einer öffentlichen Beteiligung von mehr als 50% von der Förderung ausgeschlossen.

Die Regelungen der Rahmenrichtlinie für thematische Projektförderungen aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) sind zu beachten.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 80% der Beratungskosten. Gefördert werden maximal 15 Beratertage.

Wichtige Hinweise

Das Programm besteht aus zwei Förderphasen. Zunächst konnten sich Unternehmen und Organisationen bis zum 31. Juli 2012 in 16 Modellregionen als regionale Beratungsstellen bewerben. Seit Oktober 2012 können die eingerichteten regionalen Beratungsstellen die Beratungsschecks an KMU in den Regionen vergeben.

Antragsverfahren

KMU wenden sich an eine der regionalen Beratungsstellen. Eine aktuelle Übersicht der regionalen Beratungsstellen ist im Internet (pdf) einsehbar. Anträge können bis Mai 2014 über die Erstberatungsstelle oder direkt beim

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Referat AzA 1

Wilhelmstraße 49

10117 Berlin

Tel. (0 30) 1 85 27-0

Fax (0 30) 1 85 27-18 30

E-Mail: unternehmenswertmensch@bmas.bund.de

Internet: <http://www.bmas.bund.de>

Internet: <http://www.esf.de>

gestellt werden.

Quelle

Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 16. Mai 2012, Bundesanzeiger Amtlicher Teil vom 4. Juni 2012, B2; Informationen des BMAS, Stand Oktober 2012.

Geltungsdauer

Der Projektzeitraum beginnt frühestens im Oktober 2012 und endet spätestens am 31. Dezember 2014.

Bund 7.7.

Beschäftigung von Innovationsassistenten

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Zur Verbesserung der innovativen Basis der Berliner Wirtschaft, zur Förderung des Strukturwandels in Richtung auf zukunftssträchtige Technologiefelder und zur Beschleunigung der wirtschaftlichen Verwertung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen fördert das Land Berlin die Beschäftigung von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen als Innovationsassistenten.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind technologieorientierte, rechtlich selbständige kleine und mittlere Unternehmen gemäß KMU-Definition der EU mit Sitz oder Betriebsstätte im Land Berlin.

Voraussetzungen

Das antragstellende Unternehmen muss in maßgeblichem Umfang eigene Entwicklungsarbeiten tätigen.

Die zu fördernden Beschäftigungsverhältnisse müssen

- mit projekt- bzw. aufgabenspezifisch qualifizierten Absolventen besetzt werden,
- sich auf die Entwicklung, Herstellung und/oder Vermarktung von technologisch innovativen Produkten, Verfahren oder Dienstleistungen beziehen, die Marktchancen erwarten lassen, oder
- Tätigkeiten beinhalten, denen innovative technische und/oder neue unternehmensinterne betriebswirtschaftliche Aufgabenstellungen zu Grunde liegen.

Der Innovationsassistent darf kein anderes Personal im Unternehmen ersetzen. Er muss in einer neu geschaffenen Funktion bzw. in einer neuen fachlichen Zuständigkeit beschäftigt werden.

Es werden nur Absolventen gefördert, deren Studienabschluss nicht länger als 24 Monate zurückliegt.

Die einzustellenden Personen müssen arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sein.

Berlin 9.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt.

Die Höhe des Zuschusses beträgt bis zu 50% des steuerpflichtigen Bruttogehalts des Innovationsassistenten, maximal jedoch 20.000 EUR.

Es können je Unternehmen bis zu zwei Beschäftigungsverhältnisse für je zwölf Monate gefördert werden.

Wichtige Hinweise

Eine Kombination mit Personalkostenzuschüssen aus anderen Programmen ist nicht zulässig.

Die Förderung wird als De-minimis-Beihilfe gewährt.

Antragsverfahren

Anträge sind zu richten an die

Investitionsbank Berlin (IBB)
Kundenzentrum Wirtschaft
Bundesallee 210
10719 Berlin
Tel. (0 30) 21 25-47 47
Fax (0 30) 21 25-20 20
E-Mail: info@ibb.de
Internet: <http://www.ibb.de>

Weitere Informationen sowie Antragsformulare sind im Internet erhältlich

Quelle

Richtlinie der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung vom 1. Januar 2012 in der Fassung vom 1. Juni 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2015.

Richtlinien des Landes Berlin zum Programm Innovationsassistent/-in für die Gewährung von Zuschüssen zur Beschäftigung von Innovationsassistenten/-innen in kleinen und mittleren Unternehmen der Berliner Wirtschaft

Vom 1. Januar 2012
in der Fassung vom 1. Juni 2012

1. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

- 1.1 Das Land Berlin gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinien, der Landeshaushaltsordnung (LHO) und deren Ausführungsvorschriften (AV), insbesondere zu § 44 LHO, kleinen und mittleren, vorrangig technologieorientierten Unternehmen in Berlin projektbezogene Zuschüsse für die qualifizierte Beschäftigung von Universitäts- und (Fach-)Hochschulabsolventen/-innen als „Innovationsassistenten/-innen“.

Bei den Zuschüssen handelt es sich um eine „De-minimis“-Beihilfe gemäß den Beihilferegeln der Europäischen Union (Verordnung (EG) Nr. 1998/2006 der Kommission vom 15. Dezember 2006 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf „De-minimis“-Beihilfen¹). Hiernach können die Mitgliedsstaaten staatliche Beihilfen an Unternehmen bis zu 200.000 EUR innerhalb des laufenden Steuerjahres sowie der vorangegangenen zwei Steuerjahren gewähren. Abweichend hiervon darf der Gesamtbetrag der „De-minimis“-Beihilfen an ein Unternehmen, das im Bereich des Straßentransportsektors tätig ist, in diesem Zeitraum 100.000 EUR nicht überschreiten. Die Förderung von exportbezogenen Ausgaben im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Buchst. d) der De-minimis-Verordnung ist ausgeschlossen.

Die für Wirtschaft zuständige Senatsverwaltung hat die Investitionsbank Berlin (IBB) mit der Durchführung der Fördermaßnahme gemäß diesen Richtlinien beauftragt.

- 1.2 Ziel der Förderung ist der Erhalt und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU²), insbesondere in den – im Rahmen der gemeinsamen Innovationsstrategie Berlin-Brandenburg definierten – Clustern, die von herausgehobener Bedeutung für den Strukturwandel am Standort sind. Durch die Förderung soll neu gegründeten sowie bestehenden Unternehmen der Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen erleichtert und damit die wirtschaftliche Nutzung dieser Erkenntnisse beschleunigt werden. Das Programm Innovationsassistent/-in unterstützt die Schaffung von langfristigen Beschäftigungsverhältnissen und soll einen hohen Beschäftigungsstand sowie das Wirtschaftswachstum in Berlin fördern.

Dieses Ziel wird erreicht durch die von dem/der Innovationsassistent/-in in das Unternehmen einzubringenden neuen, wissenschaftlichen Er-

Berlin 9.

kenntnisse und Methoden, die projektbezogen (innerbetriebliche) Innovationsprozesse in technologischer und/oder in betriebswirtschaftlicher Hinsicht ermöglichen.

- 1.3 Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung einer Zuwendung besteht nicht.

2. Gegenstand der Förderung

Zuwendungsfähig sind innovative Projekte, die im Rahmen qualifizierter, neu abzuschließender Beschäftigungsverhältnisse durch Absolventen/-innen von Universitäten, (Fach-)Hochschulen oder Institutionen mit gleichwertigem, staatlich anerkanntem Abschluss (im nachfolgenden „Absolventen/-innen“ genannt) umzusetzen sind.

3. Zuwendungsempfänger

- 3.1 Antragsberechtigt sind technologieorientierte, rechtlich selbständige, auf Gewinnerzielung ausgerichtete KMU, die eigene Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen entwickeln und diese am Markt einführen. Hierbei werden die wesentlichen Entwicklungsschritte im Unternehmen erbracht.

Nicht technologieorientierte, rechtlich selbständige, auf Gewinnerzielung ausgerichtete KMU sind dann antragsberechtigt, wenn das Projekt, in dem der/die Innovationsassistent/-in eingesetzt werden soll, und dessen/deren Tätigkeit, einen ausgeprägten, in maßgeblichem Umfang auch eigene Entwicklungsarbeiten beinhaltenden Technologiebezug aufweisen.

- 3.2 Die antragstellenden Unternehmen müssen ihren Sitz, mindestens jedoch eine Betriebsstätte in Berlin haben.
- 3.3 Nicht antragsberechtigt sind Unternehmen und Angehörige freier Berufe, die in § 6 der Gewerbeordnung benannt sind.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

- 4.1 Eine gesicherte Unternehmensperspektive muss anhand geeigneter Unterlagen nachvollziehbar dargestellt werden. Der/die Antragsteller/-in darf sich nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gemäß der Definition der Europäischen Union befinden³⁾. Der Personalkostenzuschuss wird nur gewährt für Projekte, die aufgrund der wirtschaftlichen Gesamtsituation des Unternehmens ohne die beantragte Zuwendung nicht oder nur mit erheblichem Zeitverlust durchgeführt werden könnten (Fördernotwendigkeit).
- 4.2 Zuwendungsfähig sind Beschäftigungsverhältnisse mit projekt-/aufgabenspezifisch qualifizierten Absolventen/-innen,
- die sich auf die Entwicklung, Herstellung und/oder Vermarktung von technologisch innovativen Produkten, Verfahren oder Dienstleistungen beziehen, welche Marktchancen erwarten lassen, oder

- die Tätigkeiten beinhalten, denen innovative, technische und/oder neue unternehmensinterne betriebswirtschaftliche Aufgabenstellungen zu Grunde liegen.
- 4.3 Das zu fördernde Personal darf kein anderes Personal im Unternehmen ersetzen. Es ist in einer neu geschaffenen Funktion bzw. in einer neuen fachlichen Zuständigkeit zu beschäftigen.
- 4.4 Die zu fördernden Beschäftigungsverhältnisse sind unbefristet oder für mindestens 24 Monate abzuschließen. Die Vereinbarung einer Probezeit ist möglich.
- 4.5 Zuwendungsfähig sind Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse müssen mindestens 50% der betrieblich oder tariflich vereinbarten Regelarbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung im Unternehmen ausmachen.
- 4.6 Der Arbeitsplatz des/der Innovationsassistenten/-in muss sich in Berlin befinden. Ein entsprechend der Aufgabenstellung angemessener Arbeitseinsatz außerhalb Berlins ist möglich, sofern dieser 50% der Jahresarbeitszeit nicht überschreitet.
- 4.7 Als Innovationsassistenten/-innen können nur Absolventen/-innen gefördert werden, deren Studienabschluss bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nicht länger als 24 Monate zurückliegt.
- Es können nur Absolventen/-innen gefördert werden, die nicht oder nicht mehr erwerbstätig sind oder die in anderer Weise von der Erwerbslosigkeit bedroht sind.
- Der Abschluss kann mehr als 24 Monate aber höchstens 60 Monate zurückliegen, wenn in dieser Zeit eine Promotion erfolgte, vorrangig aufgabenadäquate Arbeiten an einer Hochschule geleistet wurden, eine adäquate, die Tätigkeit vorbereitende Weiterbildung, Wehr- bzw. Ersatz- oder Bundesfreiwilligendienst absolviert wurden oder Elternzeit in Anspruch genommen wurde.
- 4.8 Von der Förderung ausgeschlossen sind Beschäftigungsverhältnisse:
- die bereits vor Eingang des Antrags bei der IBB eingegangen wurden,
 - mit Absolventen/-innen, die gleichzeitig Anteilseigner/-innen am Antrag stellenden Unternehmen sind,
 - bei denen ein Familienmitglied ersten Grades Anteilseigner/-in ist oder
 - mit Leiharbeitskräften oder freien Mitarbeitern/-innen.
- 4.9 Nach Abzug bereits im relevanten Zeitraum erhaltener bzw. beantragter „De-minimis“-Beihilfen muss eine Restfördermöglichkeit i.H.v. mindestens 20.000 EUR bestehen.

Berlin 9.

- 4.10 Soweit die Personalkostenzuschüsse Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) enthalten, müssen die Zuwendungsempfänger/-innen zusätzlich die Fördervoraussetzungen der GRW (nicht investive Maßnahmen) entsprechend den Regelungen des jeweils gültigen Koordinierungsrahmens erfüllen.

5 Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

5.1 Art der Zuwendung

- 5.1.1 Die Zuwendung wird in Form einer Projektförderung als nicht rückzahlbarer Personalkostenzuschuss im Wege der Anteilfinanzierung gewährt.
- 5.1.2 Eine Kombination mit Zuwendungen für Personalkosten aus anderen Programmen oder Maßnahmen der Arbeitsagenturen ist nicht zulässig.

5.2 Umfang der Zuwendung

- 5.2.1 Beschäftigungsverhältnisse mit Innovationsassistenten/-innen werden für einen Zeitraum von je 12 Monaten gefördert.
- 5.2.2 Es können nicht mehr als zwei Innovationsassistenten/-innen gleichzeitig gefördert werden.
- 5.2.3 Vorangegangene, geförderte Beschäftigungsverhältnisse und deren Verlauf werden bei der Entscheidung über eine weitere Förderung berücksichtigt.

5.3 Höhe der Zuwendung

Die Zuwendung wird bis zu einer Höhe von 50% des zuwendungsfähigen Gehalts des/der Innovationsassistenten/-in gewährt. Zuwendungsfähig ist das steuerpflichtige Bruttogehalt des/der Innovationsassistenten/-in für die Dauer von 12 Monaten, maximal von 40.000 EUR, d.h. der anteilige Personalkostenzuschuss beträgt maximal 20.000 EUR. Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis wird die Obergrenze des zuwendungsfähigen Jahresbruttogehaltes auf den entsprechenden Teilzeitanteil festgelegt.

6. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

- 6.1 Der Beschäftigungsvertrag mit dem/der Innovationsassistenten/-in muss innerhalb von 3 Monaten nach Zugang des Zuwendungsbescheides abgeschlossen werden. Er ist bei der IBB unverzüglich nach Vertragsabschluss im Original einzureichen.
- 6.2 Der Förderzeitraum kann auf Antrag bis zu maximal 12 Monate unterbrochen werden (beispielsweise bei Kurzarbeit, Krankheit oder Elternzeit – nicht bei Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrages), sofern nachvollziehbar dargestellt wird, dass der Förderzweck trotz Unterbrechung der Projektlaufzeit insgesamt erreicht werden kann. Der Antrag ist

unverzüglich nach Bekannt werden des Unterbrechungsgrundes schriftlich bei der IBB zu stellen.

- 6.3 Kommt es innerhalb des zwölfmonatigen Förderzeitraums zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem/der Innovationsassistenten/-in, ist dies unverzüglich der IBB anzuzeigen. Durch die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses wird derwendungszweck nicht oder nicht vollständig erfüllt; der Zuwendungsbescheid wird grundsätzlich vollständig oder anteilig widerrufen.
- 6.3.1 Bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb der ersten sechs Monate des Förderzeitraums und anteiliger Erfüllung deswendungszwecks wird der dem/der Zuwendungsempfänger/-in bis zur Auflösung zustehende Personalkostenzuschuss in Höhe von 60% widerrufen und zurückgefordert.
- 6.3.2 Bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb des siebten bis zwölften Monats des Förderzeitraums und anteiliger Erfüllung deswendungszwecks wird der dem/der Zuwendungsempfänger/-in bis zur Auflösung zustehende Personalkostenzuschuss in Höhe von 40% widerrufen und zurückgefordert.
- 6.3.3 Von dem vollständigen oder anteiligen Widerruf der Zuwendung und der Rückforderung wird abgesehen, sofern der IBB innerhalb von sechs Monaten nach Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses der Abschluss eines auf die Stelle bezogenen neuen Beschäftigungsverhältnisses mit einem/einer die Förderbedingungen erfüllenden Absolventen/-in nachgewiesen wird und dieser/diese das Projekt fortführt.
- 6.4 Mit Einreichen des Antrages berechtigt der/die Antragsteller/-in das Land Berlin und die IBB sowie von diesen Beauftragte, alle Daten auf Datenträger zu speichern und für Zwecke der Statistik und der Erfolgskontrolle über die Wirksamkeit des Förderprogramms auszuwerten sowie die Auswertungsergebnisse unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Regelungen zu veröffentlichen.
- 6.4.1 Das Land Berlin und die IBB sind berechtigt, den Projekttitel, eine zusammenfassende Projektbeschreibung, Name und Adresse des/der Mittelempfängers/Mitteempfängerin, das Datum und die Höhe der gewährten Förderung zu veröffentlichen. Die zusammenfassende Projektbeschreibung, ggf. einschließlich Bildmaterial, zum Zwecke der Veröffentlichung ist von dem/von der Mittelempfänger/-in zur Verfügung zu stellen.

7 Verfahren

7.1 Antragsverfahren

- 7.1.1 Anträge sind bei der Investitionsbank Berlin (IBB), Bundesallee 210, 10719 Berlin unter Verwendung der Standardvordrucke zu stellen. Den Anträgen sind die in dem jeweils gültigen Antragsvordruck genannten

Berlin 9.

Unterlagen vollständig beizufügen. Die Antragsunterlagen sind bei der IBB oder per Download unter <http://www.ibb.de> zu erhalten.

7.1.2 Nach Antragseingang bei der IBB kann mit dem zu fördernden Projekt begonnen werden und die Einstellung eines/einer den Förderbedingungen entsprechenden Absolventen/-in als Innovationsassistent/-in auf eigenes finanzielles Risiko erfolgen. Ein Anspruch auf die beantragte Zuwendung ergibt sich hieraus nicht.

7.1.3 Unvollständige Anträge, die trotz Aufforderung nicht innerhalb der von der IBB gesetzten Frist vervollständigt werden, verlieren ihre Gültigkeit.

7.2 Bewilligungsverfahren

7.2.1 Über die Gewährung der Zuwendungen entscheidet die IBB nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel. Der schriftliche Bescheid über die getroffene Entscheidung ergeht durch die IBB.

7.2.2 Im Rahmen des Einstellungsverfahrens erhält die IBB bei Bedarf Gelegenheit für ein Gespräch mit dem/der potentiellen Innovationsassistenten/-in, um die fachliche und persönliche Eignung im Hinblick auf die Zielstellung des Programms beurteilen zu können.

7.2.3 Nach Vorlage des Original-Beschäftigungsvertrages mit dem/der Innovationsassistenten/-in werden von der IBB der Förderzeitraum und die Höhe des Personalkostenzuschusses festgelegt.

7.3 Anforderungs- und Auszahlungsverfahren

7.3.1 Der Personalkostenzuschuss wird dem/der Zuwendungsempfänger/-in nachträglich und grundsätzlich quartalsweise überwiesen.

7.3.2 Voraussetzung für die Auszahlung ist die Einreichung eines von dem/der Zuwendungsempfänger/-in rechtsverbindlich unterzeichneten, formlosen Zahlungsabrufs sowie der Nachweis über die entsprechende ordnungsgemäße Gehaltszahlung an den/die Innovationsassistenten/-in. Für den Nachweis über die ordnungsgemäße Gehaltszahlung muss der/die Zuwendungsempfänger/-in Kopien der Gehaltsabrechnungen bei der IBB einreichen, auf denen der/die Innovationsassistent/-in den vollständigen Erhalt der Gehaltszahlung jeweils mit den Worten „Betrag erhalten“ mit seiner/ihrer Originalunterschrift bestätigt.

Der Zahlungsabruf kann erst bei der IBB eingereicht werden, wenn dem/der Innovationsassistenten/-innen das ihm/ihr gemäß der Gehaltsabrechnung zustehende Netto-Gehalt seinem/i ihrem Konto gutgeschrieben wurde (bzw. wenn er/sie das Netto-Gehalt vollständig bar erhalten hat).

7.3.3 Die Schlusszahlung erfolgt erst, wenn die zum Verwendungsnachweisverfahren (s. 7.4) erforderlichen Unterlagen vollständig vorliegen.

7.3.4 Die IBB ist gemäß Nr. 7.1 der Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) jederzeit berechtigt, die ggf. erforderlichen Prüfungen vor Ort durchzuführen.

7.4 Verwendungsnachweisverfahren

Der Verwendungsnachweis besteht aus dem rechtsverbindlich unterzeichneten Sachbericht des/der Zuwendungsempfängers/-in und den gemäß 7.3.2 bestätigten Kopien der Gehaltsabrechnungen, die als zahlenmäßiger Verwendungsnachweis gemäß Nr. 6.4 der ANBest-P anerkannt werden.

7.5 Zu beachtende Vorschriften

7.5.1 Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung, die Rücknahme oder einen ggf. erforderlichen (Teil)Widerruf des Zuwendungsbescheides und die (teilweise) Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die Ausführungsvorschriften zu § 44 LHO, die §§ 48 bis 49 a Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) sowie die ANBest-P, soweit nicht in diesen Förderrichtlinien bzw. im Zuwendungsbescheid Abweichungen zugelassen sind.

7.5.2 Tatsachen, die für die Bewilligung, Gewährung, Rückforderung, Weitergewährung oder das Belassen der Zuwendung von Bedeutung sind, sind subventionserheblich im Sinne des § 264 Strafgesetzbuch (StGB) in Verbindung mit den §§ 2, 3 und 4 des Subventionsgesetzes vom 29. Juli 1976 (GVBl. S. 1711) und § 1 des Landessubventionsgesetzes vom 20. Juni 1977 (GVBl. S. 1126). Zu diesen Tatsachen zählen insbesondere die im Zuwendungsantrag und den beizufügenden Anlagen sowie die in den Abrechnungsunterlagen (s. 7.4) enthaltenen Angaben. Subventionserhebliche Tatsachen und deren Änderungen während der Laufzeit der Fördermaßnahme müssen der IBB unverzüglich, wahrheitsgemäß und vollständig mitgeteilt werden.

7.5.3 Die für Wirtschaft zuständige Senatsverwaltung, die IBB oder ein von ihnen Beauftragter sowie der Rechnungshof des Landes Berlin sind berechtigt, zur Prüfung der eingereichten Unterlagen, Nachweise und Berichte, Originalbelege, Buchhaltungs- und sonstige Geschäftsunterlagen einzusehen, örtliche Erhebungen durchzuführen und alle erforderlichen Auskünfte zu verlangen.

8 Geltungsdauer

Diese Richtlinien treten am 1. Juni 2012 in Kraft und gelten für alle ab diesem Datum bei der IBB eingehenden Anträge. Sie treten am 31. Dezember 2015 außer Kraft und gelten für alle Anträge, die bis zu diesem Zeitpunkt bei der IBB eingegangen sind.

Berlin 9.

Anmerkungen

- 1) siehe ABl. EU L 379 vom 28.12.2006, S. 5 -10
- 2) Maßgeblich für die Einstufung als Kleinunternehmen bzw. als kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) ist der Anhang 1 der Verordnung (EG) Nr. 800/2008 der EU-Kommission vom 6.8.2008 zur Erklärung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Gemeinsamen Markt in Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag (allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung), siehe ABl. EU L 214 vom 9.8.2008, S. 38 ff.

KMU sind demnach Unternehmen, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen und einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. EUR ausweisen.

Zu Einzelfragen ist das Handbuch der Kommission heranzuziehen (http://ec.europa.eu/competition/state_aid/studies_reports/sme_handbook_de.pdf).

- 3) Es gilt die Begriffsbestimmung der Leitlinien der Gemeinschaft für staatliche Beihilfen zur Rettung und Umstrukturierung von Unternehmen in Schwierigkeiten in der jeweils geltenden Fassung, d.h. z.Zt. ABl. EU C 244/2 vom 01.10.2004, S. 2 ff..

Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) Maßnahmen, die zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft und der Ausbildungskompetenzen von kleinen und mittleren Unternehmen und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beitragen.

Gefördert werden Vorhaben in folgenden Bereichen:

- Allgemeine Verbundausbildung,
- spezifische Verbundausbildung,
- überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk,
- Ausbildungsförderung in der Landwirtschaft,
- externes Ausbildungsmanagement,
- Ausbildungserfolg durch Lernkompetenzen.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind je nach Vorhaben Ausbildungsbetriebe, Bildungsdienstleister und Kammern.

Voraussetzungen

Der Antragsteller muss die notwendigen organisatorischen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Maßnahme erfüllen.

Die weiteren Voraussetzungen richten sich nach dem jeweiligen Vorhaben.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die Höhe der Förderung ist abhängig von Art und Umfang des Vorhabens.

Antragsverfahren

Anträge sind über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) zu stellen.

Brandenburg 3.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Gemeinsame Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft zur Förderung des „Programms zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem“ im Land Brandenburg

Vom 1. Oktober 2012

I. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

1. Ziel des „Programms zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem“ ist es, jedem/jeder Jugendlichen in Brandenburg eine Ausbildung, vorzugsweise im dualen System der betrieblichen Ausbildung, zu ermöglichen. Erklärtes Ziel der Brandenburger Landespolitik ist eine hohe und kontinuierliche Bildungsbeteiligung der jungen Menschen; sie dient der Fachkräftenachwuchssicherung. Es werden Maßnahmen durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und das Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Brandenburg gefördert, die
 - a) zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft und -kompetenzen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)¹⁾ oder/und
 - b) zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beitragen.
2. Die Gewährung der Zuwendung erfolgt auf der Grundlage des Operationellen Programms für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Land Brandenburg in den Jahren 2007 bis 2013, Prioritätsachse B, der §§ 23 und 44 Landeshaushaltsordnung des Landes Brandenburg (LHO) und der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften (VV).
3. Auf die Gewährung der Zuwendung besteht kein Rechtsanspruch. Vielmehr entscheidet die Bewilligungsstelle auf Grund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.
4. Das Gender Mainstreaming-Prinzip ist anzuwenden, das heißt, bei der Planung, Durchführung und Begleitung der Maßnahmen sind ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu berücksichtigen und in der Berichterstattung darzustellen. Insbesondere junge Frauen sind im dualen System der betrieblichen Ausbildung durch geeignete Angebote zu unterstützen.
5. Die ESF-Mittel stehen spezifisch für die Region Brandenburg-Nordost oder die Region Brandenburg-Südwest auf Basis des genehmigten Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den ESF in der Förderperiode 2007–2013 sowie nach Maßgabe des jeweiligen Haushaltes zur Verfügung. Daher können die Konditionen für die Gewährung der Mittel und die entsprechende Verwaltungspraxis zwischen diesen Regio-

Brandenburg 3.

nen variieren. Die Zuordnung richtet sich wie folgt nach den jeweiligen Förderelementen (siehe Punkt III): Für die allgemeine und spezifische Verbundausbildung sowie für die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk und in der Landwirtschaft erfolgt die Zuordnung nach dem Sitz der Mehrheit der den Ausbildungsvertrag abschließenden Unternehmen. Für das Externe Ausbildungsmanagement gilt der Sitz der Kammern und für die Förderung Ausbildungserfolg durch Lernkompetenzen gilt der Sitz der Oberstufenzentren.

6. Die Förderung der im Rahmen der Neuausrichtung der Förderstrategie festgelegten Cluster und Querschnittsthemen sowie regionalen Wachstumskerne genießt Priorität. Maßnahmen aus den Branchenclustern und regionalen Wachstumskernen ist daher Vorrang zu geben.

II. Art und Umfang der Förderung

- 1 Zuwendungsart: Projektförderung

- 2 Finanzierungsart:

Förderungen nach Ziffer: III. 1, III. 3 und III. 4.1a): Festbetragsfinanzierung

Förderungen nach Ziffer: III. 2 und III. 4.1b): Fehlbedarfsfinanzierung

Förderungen nach Ziffer: III. 5: Anteilfinanzierung

Förderungen nach Ziffer: III. 6: Vollfinanzierung

- 3 Form der Zuwendung: Zuschuss

III. Förderelemente der Richtlinie

Die Richtlinie umfasst insgesamt sechs Förderelemente:

1. Allgemeine Verbundausbildung,
2. Spezifische Verbundausbildung,
3. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk,
4. Ausbildungsförderung in der Landwirtschaft,
5. Externes Ausbildungsmanagement,
6. Ausbildungserfolg durch Lernkompetenzen.

Im Einzelnen zu den Förderelementen:

1. Allgemeine Verbundausbildung

Zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbasis werden KMU gefördert, die die Ausbildungsanforderungen nicht in der notwendigen Breite vermitteln und/oder Zusatzqualifikationen aufgrund fehlender Kapazitäten nicht erbringen können. Die Vermittlung von Kenntnissen und

Fähigkeiten nach der Ausbildungsordnung erfolgt im Verbund mit Partnerbetrieben oder Bildungsdienstleistern.

1.1 Gegenstand der Förderung

Auf Grundlage der nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)²⁾ möglichen Ausbildung im Verbund zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Auszubildenden werden folgende Module gefördert:

- a) die Durchführung von Teilen der betrieblichen Ausbildung bei einem Kooperationspartner des den Ausbildungsvertrag abschließenden Betriebes (Kooperationspartner können ein oder mehrere Betriebe, Bildungsdienstleister, Ausbildungsstätten der Kammern beziehungsweise der Kreishandwerkerschaften sowie die Verbundausbildung organisierende juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sein) oder
- b) die Vermittlung von Zusatzqualifikationen für von den Kammern als notwendig begründete und bestätigten Ausbildungsinhalten sowie die Durchführung fachspezifischer Lehrgänge zur Prüfungsvorbereitung. Die Zusatzqualifizierungen sind bedarfsorientiert und modular strukturiert im Rahmen der Regelausbildung bei dem den Ausbildungsvertrag abschließenden Betrieb beziehungsweise bei einem Kooperationspartner durchzuführen und dienen auch der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, insbesondere zu den Schwerpunkten Interkulturalität/Fremdsprachenkenntnisse und Toleranz.

1.2 Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind:

- bei Verbänden zwischen zwei Betrieben: jeweils der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb,
- bei Verbänden zwischen einem Betrieb und einem Bildungsdienstleister: der Bildungsdienstleister,
- der die Verbundmaßnahme durchführende Betrieb oder Bildungsdienstleister oder die Ausbildungsstätte einer Kammer oder Kreishandwerkerschaft, der/die für die beteiligten Betriebe die Verbundausbildung organisiert bzw. umsetzt,
- bei Prüfungsvorbereitung und Zusatzqualifikationen: Bildungsdienstleister oder Ausbildungsstätten der Kammern und Kreishandwerkerschaften, die berufliche Ausbildung durchführen,
- bei Maßnahmen der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu interkulturellen Schwerpunkten und Toleranz: Bildungsdienstleister oder Ausbildungsstätten der Kammern und Kreishandwerkerschaften, die berufliche Ausbildung durchführen.

Brandenburg 3.

1.3 Zuwendungsvoraussetzungen

1.3.1 Die Berufsausbildung hat im Land Brandenburg zu erfolgen. Ein Verbund mit Ausbildungsbetrieben mit Standort außerhalb des Landes Brandenburg, die Vermittlung von Zusatzqualifikationen sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen außerhalb des Landes Brandenburg schließen eine Förderung nach dieser Richtlinie nicht aus.

1.3.2 Der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb muss:

- seinen Sitz oder eine Betriebsstätte im Land Brandenburg haben und den Ausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) bei der zuständigen Stelle eintragen lassen; wobei es unerheblich ist, ob das Berufsausbildungsverhältnis zur Aufnahme oder zur Fortführung der beruflichen Erstausbildung begründet wird,
- mit dem Verbundpartner einen Kooperationsvertrag abschließen (bildet der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb in Berufen des Handwerks aus, so sind die in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte der Kammern abzuleistenden Ausbildungsabschnitte im Kooperationsvertrag auszuweisen; sofern auch eine Zusatzqualifizierung vorgesehen ist, muss diese Bestandteil des Kooperationsvertrages sein),
- nachweisen:
- dass er nicht alle vorgesehenen Ausbildungsinhalte selbst vermitteln kann oder
- dass die beantragte Verbundmaßnahme zur Überwindung bestimmter gegenwärtiger Schwierigkeiten bei der Ausbildungsorganisation beiträgt oder
- dass er mit der Verbundausbildung eine Qualitätsverbesserung der Ausbildung im eigenen Unternehmen beabsichtigt.
- bei einer Zusatzqualifikation bzw. bei fachspezifischen Lehrgängen zur Prüfungsvorbereitung muss eine Vereinbarung mit dem Kooperationspartner über die inhaltliche Gestaltung abgeschlossen werden.
- bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, insbesondere zu interkulturellen Schwerpunkten, Spracherwerb und zu mehr Toleranz, ist vom Maßnahmedurchführenden (z. B. Bildungsdienstleister) eine inhaltliche Übersicht zu den zu vermittelnden Kompetenzen zu

erstellen.

Die Prüfung dieser Fördervoraussetzungen obliegt der jeweils zuständigen Stelle nach BBlG.

- 1.3.3 Der Kooperationspartner, der die Maßnahme im Verbund durchführt, muss die erforderliche Eignung für diese Maßnahme besitzen.
- 1.3.4 Von der Förderung ausgeschlossen sind von den Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-Bau) finanzierte Lehrgänge der Bauwirtschaft.
- 1.4 Höhe der Zuwendung/Bemessungsgrundlage

Anträge können gestellt werden für das Modul „Durchführung von Ausbildungsinhalten im Verbund“ und/oder für das Modul „Prüfungsvorbereitung, Vermittlung von Zusatzqualifikationen und Schlüsselkompetenzen“.

Die Antragstellung für beide Module ist laufend möglich und bezieht sich immer auf das jeweilige Ausbildungsjahr.

a) Die Förderung des Moduls „Durchführung von Ausbildungsinhalten im Verbund“ beträgt:

- 15 Euro in kaufmännischen Berufen und
 - 20 Euro in gewerblich-technischen Berufen
- jeweils pro Tag und Auszubildenden.

b) Die Entsendungsdauer zum Verbundpartner bei einer Verbundausbildung muss mindestens fünf zusammenhängende Ausbildungstage je Ausbildungsjahr umfassen. (Die Entsendungsdauer kann durch einen Samstag, Sonntag oder Feiertag unterbrochen sein.)

c) Die Förderung des Moduls „Durchführung fachspezifischer Lehrgänge zur Prüfungsvorbereitung, Vermittlung von Zusatzqualifikationen und Schlüsselkompetenzen“ beträgt für die Leistung Prüfungsvorbereitung

- 15 Euro in kaufmännischen Berufen und
 - 20 Euro in gewerblich-technischen Berufen
- jeweils pro Tag und Auszubildenden.

Für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen und Schlüsselkompetenzen beträgt die Förderung

- 30 Euro in allen Berufsfeldern jeweils pro Tag und Auszubildenden.

Bei Antragstellung ist die geplante Anzahl der teilnehmenden Auszubildenden differenziert nach den Fördergegenständen Prüfungsvorbereitung, Zusatzqualifikation, Schlüsselkompetenz anzugeben. Zudem sind Angaben zu den geplanten fachspezifischen Lehrgängen mit Bestätigung der zuständigen Stelle (Kammern) erforderlich.

d) Eine Förderung unter 1.000 Euro ist ausgeschlossen. Eine Antragstellung zu verschiedenen Fördermodulen und Förderzeiträumen im Rahmen der allgemeinen Verbundausbildung innerhalb eines Ausbil-

Brandenburg 3.

dungsjahres (Sammelantrag für Bildungsmaßnahmen innerhalb eines Ausbildungsjahres) ist möglich.

2. Spezifische Verbundausbildung

Gefördert wird die spezifische Ausbildung im Verbund mit dem Ziel, Probleme der Passfähigkeit zu vermeiden bzw. zu lösen (Matching-Probleme), indem KMU bei der Besetzung von offenen Ausbildungsplätzen in Regionen und Berufsfeldern unterstützt werden. Dabei sollen Betriebe durch den Verbundpartner (Bildungsdienstleister oder Partnerbetrieb) motiviert und unterstützt werden, Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit schlechten Startchancen eine Ausbildungschance zu eröffnen.

2.1 Gegenstand der Förderung

2.1.1 Gefördert werden:

- a) Maßnahmen, die regionale bzw. sektorale Passungsprobleme aufgreifen, d. h. betriebliche Ausbildungsplätze bleiben aufgrund fehlender Bewerber/innen unbesetzt, und/oder
- b) Maßnahmen für die Unterstützung von Auszubildenden, die aufgrund besonderer Lebensumstände eine längere Ausbildungszeit benötigen, und/oder
- c) Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterdifferenzen im Berufsbildungssystem, d. h. die Ausbildungsunterstützung von jungen Frauen und Männern in der betrieblichen dualen Ausbildung in für sie untypischen Berufen.

Bei der Antragstellung sind Jugendliche/junge Erwachsene mit schlechten Startchancen zu berücksichtigen, das heißt:

- junge Menschen mit schlechten schulischen Leistungen und/oder fehlenden Schulabschlüssen;
- junge Menschen, die vielfältige Hemmnisse insbesondere im Bereich Motivation/Einstellung, Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen aufweisen;
- junge Menschen, denen die Aufnahme einer Ausbildung wegen fehlender Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Ausbildungsmarktes und dem persönlichen Bewerberprofil nicht gelungen ist. Hierzu zählen auch alleinerziehende jugendliche Mütter und Väter sowie Jugendliche in besonderen Lebensumständen und Altbewerber/innen;
- junge Menschen mit Migrationshintergrund und jugendliche Spätaussiedler/innen mit Sprachschwierigkeiten;
- Behinderte junge Menschen im Sinne des § 19 des SGB III.

Die Jugendlichen/junge Erwachsene müssen von der Agentur für Arbeit, den Jobcentern oder den optierenden Kommunen zugewiesen werden.

2.1.2 Zweck der Zuwendung ist insbesondere die Erfüllung folgender Aufgaben (sogenannte Matching-Leistungen):

- a) Beratung und Organisation zur geeigneten Vermittlung unversorgter Ausbildungsbewerber/innen auf unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze durch den Verbundpartner (Vorlaufphase beträgt maximal 4 Monate).
- b) Organisation und Umsetzung von individuellen Unterstützungsangeboten für die vermittelten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Verbesserung ihrer Ausbildungsfähigkeit im Rahmen betrieblicher Ausbildungsverhältnisse im 1. Ausbildungsjahr bzw. der ersten 12 Monate im Ausbildungsverhältnis. In begründeten Fällen kann eine individuelle Ausbildungsunterstützung auch für das 2. und/oder 3. Ausbildungsjahr organisiert werden, wenn eine Gefährdung des Ausbildungserfolgs erkennbar ist.

2.2 Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind Bildungsdienstleister mit Betriebsstätte oder Sitz im Land Brandenburg.

2.3 Zuwendungsvoraussetzungen

2.3.1 Der Antragsteller, der die förderfähigen Projekte umsetzt, muss die organisatorischen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der jeweiligen Maßnahmen besitzen.

2.3.2 Der Ausbildungsvertrag schließende Betrieb hat den Vertrag über die Berufsausbildung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse oder die Lehrlingsrolle der nach BBiG zuständigen Stelle eintragen zu lassen.

2.3.3 Die Berufsausbildung hat im Land Brandenburg stattzufinden und ist in einem Ausbildungsberuf durchzuführen, der nach § 4 Abs. 1 BBiG staatlich anerkannt ist oder zu den Gewerben der Anlage A beziehungsweise B1 oder B2 der HwO gehört.

2.4 Höhe der Zuwendung/Bemessungsgrundlage

- Für 2.1.2 a) Für Leistungen zur geeigneten Vermittlung von unversorgten Ausbildungssuchenden auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz kann ein Betrag in Höhe bis zu 230 Euro pro Teilnehmenden und Monat gefördert werden. Die Vorlaufphase beträgt maximal vier Monate.
- Für 2.1.2 b) Für individuelle Unterstützungsleistungen (nach erfolgreicher Vermittlung) während des betrieblichen Ausbildungsprozesses können pro Auszubildenden in kaufmännischen Berufen bis

Brandenburg 3.

8.000 Euro und in gewerblich-technischen Berufen bis 10.000 Euro für den gesamten Ausbildungszeitraum gefördert werden.

Die Dauer der Förderung beträgt in der Regel bis zu 16 Monate (1. Ausbildungsjahr bzw. max. 12 Monate plus die Vermittlungsleistungen in der Vorlaufphase max. 4 Monate). In begründeten Ausnahmefällen (mit Votum der zuständigen Kammer) ist eine Förderung bis maximal 36 Monate möglich (2. und/oder 3. Ausbildungsjahr). Die Besetzung der offenen betrieblichen Ausbildungsplätze mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen deren Wohnsitz sich außerhalb Brandenburgs befindet ist nicht förderfähig.

Eine Förderung unter 2.000 Euro ist ausgeschlossen.

3. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk

Angesichts der wachsenden Bedeutung neuer Technologien und der zunehmenden fachlichen Spezialisierung wird mit dem Förderangebot die überbetriebliche Unterweisung als Ergänzung der betrieblichen Ausbildung unterstützt. Die Förderung soll dazu beitragen, die Ausbildungsfähigkeit und -qualität kleiner und mittlerer Unternehmen und damit die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen – darunter verstärkt auch für junge Frauen – im Handwerk zu sichern.

3.1 Gegenstand der Förderung

Gefördert werden:

- anerkannte überbetriebliche Lehrgänge im Handwerk der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) sowie Lehrgänge in der Fachstufe (2.–4. Ausbildungsjahr) in Anlehnung an die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) zugrunde gelegten Richtlinien (einschließlich der Rahmen-, Lehr- und Kostenpläne) in jeweils aktueller Fassung,
- Lehrgänge der Grundstufe in handwerklichen Bauberufen sowie
- die Unterbringung im Internat.

3.2 Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind die nach dem BBiG und der HwO für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung zuständigen Handwerkskammern. Letztzuwendungsempfänger sind die Veranstalter der überbetrieblichen Lehrgänge.

Veranstalter können Handwerkskammern sowie Organisationen des Handwerks oder von den Kammern für die Durchführung dieser Lehrgänge anerkannte Berufsbildungseinrichtungen sein.

Die Zuwendungsempfänger (Kammern) sind berechtigt, die Mittel an Dritte (Veranstalter der überbetrieblichen Lehrgänge) weiterzuleiten. Bei der Weitergabe ist vom Letztzuwendungsempfänger im Zusammenhang

mit dem Antrag eine Erklärung über die Kenntnisnahme der Bezeichnung subventionserheblicher Tatsachen entsprechend des Subventionsgesetzes abzufordern. Bei Weitergabe in privatrechtlicher Form ist sicherzustellen, dass die Vorgaben für öffentlich-rechtliche Weitergaben, insbesondere in Bezug auf das Antrags- und Verwendungsnachweisverfahren, Bestandteil der abzuschließenden privatrechtlichen Verträge werden. Nähere Informationen hierzu finden sich in den Antragshinweisen der Bewilligungsstelle.

3.3 Zuwendungsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Zuwendung sind folgende Vorgaben:

- a) Für die Bezuschussung sind den Lehrgängen die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie anerkannten Unterweisungspläne zugrunde zu legen. Soweit es sich um handwerkliche Ausbildungsberufe der Bauwirtschaft handelt, für die die Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft³⁾ anzuwenden ist, sind für die Lehrgänge die vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Übungsreihen maßgebend.
- b) Die Lehrgänge müssen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks oder in anderen von den Handwerkskammern anerkannten Berufsbildungseinrichtungen als Ganztageslehrgänge durchgeführt werden. Die Bildungsstätte muss die Gewähr dafür bieten, dass die Lehrgänge von qualifizierten Ausbildern/innen in geeigneten Räumen ordnungsgemäß durchgeführt werden.
- c) Die Lehrkräfte müssen nachweislich über die erforderliche fachliche Qualifikation verfügen. Der Einsatz weiblicher Lehrkräfte ist anzustreben, insbesondere zur Vorbildfunktion für weibliche Auszubildende in frauenuntypischen Tätigkeitsfeldern im Handwerk.
- d) Die Zuschüsse werden nur für die Lehrlinge gewährt, deren Ausbildungsverträge in die Lehrlingsrolle einer brandenburgischen Handwerkskammer eingetragen sind und die in einem in die Handwerksrolle eingetragenen Gewerbebetrieb ausgebildet werden.
- e) Auszubildende in der betrieblichen Ausbildung im laufenden Ausbildungsprogramm Ost (APRO) sind förderfähig.

3.4 Höhe der Zuwendung/Bemessungsgrundlage

Eine Förderung der Kammern unter 1.000 Euro ist ausgeschlossen. Davon unberührt sind ggf. geringere Mittelweitergaben der Kammern an die einzelnen Berufsbildungsstätten.

Die Höhe der Zuwendung wird unter Zugrundelegung der unter Ziffer 3.3 genannten Voraussetzungen festgesetzt. Folgende Zuschüsse können gewährt werden:

Brandenburg 3.

Grundstufe: Förderung von zwei Dritteln der anerkannten Lehrgangskosten pro Teilnehmenden und Woche.

Fachstufe: Förderung in Höhe des Fördersatzes des Bundes pro Teilnehmenden und Woche. Die gesamten Zuschüsse von Bund und Land dürfen zwei Drittel der anerkannten Lehrgangskosten nicht übersteigen.

Lehrgänge der Grundstufe in handwerklichen Bauberufen werden mit 36 Euro pro Teilnehmenden und Woche bezuschusst.

Für eine notwendige Internatsunterbringung werden zusätzlich 38 Euro pro Woche und Teilnehmenden gezahlt.

Der Zuschuss zu den Lehrgangskosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk wird nur gewährt, wenn der Lehrling regelmäßig am Lehrgang teilgenommen hat.

Der Zuschuss zu den Unterbringungskosten bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk im Internat wird nur gewährt, wenn die Voraussetzungen für einen Lehrgangszuschuss vorliegen und wenn die Unterbringung am Lehrgangsort vom Veranstalter veranlasst wurde und ihm für den Lehrling während der gesamten Lehrgangsdauer Ausgaben für die Unterbringung entstanden sind.

4. **Ausbildungsförderung in der Landwirtschaft**

Ziele der Förderung sind Sicherung und Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildung im Agrarbereich. Die Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung beinhalten Elemente der Erstausbildung, die vom Ausbildungsbetrieb nicht geleistet werden können und nur aufgrund der besonderen Bedingungen und Ausstattung in einer überbetrieblichen Lehrstätte durchgeführt werden können. Darüber hinaus wird spezifisches Fachwissen vermittelt, welches sich aus dem technischen und technologischen Fortschritt der Landwirtschaft sowie der Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte ergibt. Die Förderung von Ausbildungszusammenhängen trägt insbesondere den schlechteren Ausgangsbedingungen der Auszubildenden für eine erfolgreiche Berufsausbildung Rechnung.

Gegenstand der Förderung

- a) Die Teilnahme von Auszubildenden an überbetrieblichen Lehrgängen im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsverhältnisses sowie die gegebenenfalls erforderliche Unterbringung werden in folgenden Berufen mit der angegebenen Höchstdauer gefördert:

Landwirt/in mit 5 Wochen

Tierwirt/in mit 5 Wochen

Fischwirt/in mit 5 Wochen

Gärtner/in (Garten- und Landschaftsbau) mit 8 Wochen

Gärtner/in (Produktionsgartenbau, Friedhofsgärtnerei) mit 3 Wochen

Pferdewirt/in mit 3 Wochen

Milchwirtschaftliche/r Laborant/in mit 12 Wochen

Molkereifachmann/-frau bzw. Milchtechnologe/-technologin mit 12 Wochen

Forstwirt/in (außerhalb Landesbetrieb Forst) mit 9 Wochen

Fachkraft Agrarservice mit 5 Wochen.

Die Zuordnung der Lehrgänge zu den einzelnen Ausbildungsjahren sowie die Einbeziehung weiterer Berufe erfolgt gemäß Beschluss des Berufsbildungsausschusses. Aus organisatorischen Gründen sind im Ausnahmefall Abweichungen in einzelnen Ausbildungsjahren unter Beibehaltung des Gesamtumfanges der Lehrgänge möglich.

b) Zur Verbesserung der Ausbildungsqualität können sich anerkannte Ausbildungsbetriebe in Netzwerken zusammenschließen. Die Art des Zusammenschlusses sowie der Inhalt der Maßnahmen werden eng am aktuellen Bedarf der Ausbildungsbetriebe ausgerichtet. Gefördert wird der Koordinierungsaufwand von Ausbildungsnetzwerken. Insbesondere gehören dazu:

- Ermittlung des Unterstützungsbedarfs der Auszubildenden;
- Ermittlung und Koordination von Unterweisungsangeboten der Betriebe und anderer Partner;
- Koordination, Vorbereitung und Organisation von gemeinsamen Lehrunterweisungen in kleinen Gruppen;
- Durchführungen fachspezifischer Maßnahmen zur Prüfungsvorbereitung;
- Unterstützung der Betriebe bei der Auswahl geeigneter Bewerber/innen.

4.2 Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind berufsständische Verbände (für die Ziffern III. 4.1 a) und b)) sowie Bildungsdienstleister oder juristische Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften für Ziffer III. 4.1 b).

4.3 Zuwendungsvoraussetzungen

- a) Nach Ziffer III. 4.1.a werden nur die Lehrgänge gefördert, die inhaltlich vom Berufsbildungsausschuss bestätigt sind und in den anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten durchgeführt werden.
- b) Es werden nur Lehrgangsteilnehmer/innen berücksichtigt, deren Ausbildungsverhältnisse bei der Zuständigen Stelle für berufliche Bildung im Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und

Brandenburg 3.

Flurneuordnung (LELF) registriert sind. Dabei muss der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb seinen Sitz oder eine Betriebsstätte im Land Brandenburg haben.

- c) Ein Ausbildungsnetzwerk nach Ziffer III.4.1.b) muss aus mindestens zehn aktiven, anerkannten Ausbildungsbetrieben bestehen.
- d) Im Rahmen der Antragstellung für Ausbildungsnetzwerke ist ein ausagefähiges Konzept beizufügen, das unter anderem Angaben zu Zielsetzungen, zentralen Arbeitsschritten und Zeithorizonten enthält. Dieses Konzept muss im Zuge des Antragsverfahrens vom Fachreferat im Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (MIL) unter Einbeziehung der zuständigen Stelle (LELF) bestätigt werden.

4.4 Höhe der Zuwendung/Bemessungsgrundlage

Ziffer III. 4.1 a)

Für die vom Berufsbildungsausschuss festgelegten Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung werden die Ausgaben für Lehrgangsgebühren und Unterkunft gefördert, höchstens jedoch bis zu 350 Euro pro Lehrgangswoche und Teilnehmenden. Der hierin enthaltene Zuschuss für die Unterkunft darf 40 Euro nicht überschreiten. Eine Bewilligung unter 1.000 Euro ist in der Regel ausgeschlossen.

Ziffer III. 4.1 b)

Für Ausbildungsnetzwerke werden im ersten Jahr ihres Bestehens 90 Prozent und danach 70 Prozent der förderfähigen Ausgaben bezuschusst. Bereits bestehende Netzwerke werden mit 70 Prozent bezuschusst.

Zuwendungsfähig sind:

- für Ziffer III. 4.1 a) Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung: durch die zuständige Stelle (LELF) geprüfte und bestätigte Ausgaben für Lehrgangsgebühren und Unterkunft.
- für Ziffer III. 4.1 b) Ausbildungsnetzwerke: Personalausgaben, Sachausgaben, Qualifizierungsausgaben sowie im ersten Jahr Ausgaben für externes Netzwerkmanagement, deren Plausibilität im Einzelfall von der Bewilligungsstelle geprüft wird (siehe dazu Merkblatt zur Antragstellung).

5. Externes Ausbildungsmanagement

Mit Hilfe des Externen Ausbildungsmanagements (EXAM) soll das betriebliche Ausbildungsangebot im Land Brandenburg verbessert werden, indem Unternehmen bei der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze beraten und unterstützt werden. Gleichzeitig hilft EXAM das Bewerberpotenzial in Richtung des betrieblichen Bedarfs zu entwickeln und trägt insgesamt zu einer besseren Qualität der Ausbildung bei. EXAM bearbeitet spezifische Bedarfslagen in den Regionen.

- 5.1 Gegenstand der Förderung Gefördert wird das Externe Ausbildungsmanagement mit den Aufgaben:
- Aufschließen weiterer Ausbildungsmöglichkeiten in den Unternehmen durch Akquisition, Beratung und Organisation;
 - frühzeitige Beratung und Informationen der Schulabgänger/Ausbildungsinteressierten zu regionalen betrieblichen Ausbildungsangeboten und deren Anforderungsprofilen und
 - Organisation und Durchführung von bedarfsorientierten Workshops zur Kompetenzentwicklung des betrieblichen Ausbildungspersonals.

5.2 Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfänger und damit antragsberechtigt sind Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern des Landes Brandenburg.

5.3 Zuwendungsvoraussetzungen

Die zur Umsetzung des Externen Ausbildungsmanagements eingesetzten Personen müssen die persönliche und fachliche Eignung besitzen.

5.4 Höhe der Zuwendung/Bemessungsgrundlage

Förderfähig sind Personal- und Sachausgaben. Die Förderung beträgt maximal 150.000 Euro pro antragstellende Kammer jährlich. Gefördert werden bis zu 80 Prozent der förderfähigen Gesamtausgaben des Projektes. Indirekte Ausgaben werden nach Artikel 11 Absatz 3 lit. b) der Verordnung (EG) 1081/2006 anhand eines Pauschalsatzes in Höhe von 7% der Summe der direkten Personalausgaben gefördert.

6. Ausbildungserfolg durch Lernkompetenzen

Ziel der Förderung ist die (Weiter-)Entwicklung der Ausbildungsfähigkeit von jungen Menschen und somit die Verbesserung ihres Ausbildungserfolges in der dualen Ausbildung, indem sie im theoretischen Teil der Ausbildung gezielt unterstützt werden.

6.1 Gegenstand der Förderung Gefördert werden:

- individuelle spezifische Begleitungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsleistungen durch externe Leistungserbringer zur schulischen und/oder sozialen Kompetenzentwicklung bei Auszubildenden mit besonderen Defiziten in ihrem Lern- und Sozialverhalten.
- Gruppenangebote zur Förderung von interkulturellen Kompetenzen und/oder zur Leistungs- und Motivationssteigerung von Auszubildenden durch externe Leistungserbringer mit dem Ziel einer besseren Berufsidentifikation.

Brandenburg 3.

6.2 Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfänger sind die Schulträger des Landes Brandenburg für die drei Oberstufenzentren (OSZ) Cottbus, Ostprignitz-Ruppin und Werder.

6.3 Zuwendungsvoraussetzungen

Für die Darstellung der Aufgaben und die Entwicklung geeigneter Unterstützungsangebote hat der Zuwendungsempfänger ein eigenständiges Konzept einzureichen. In diesem ist auch die Abgrenzung zu Förderinstrumenten des Sozialgesetzbuch Zweites und Drittes Buch (SGB II und SGB III) und zu den Aufgaben des OSZ darzustellen.

6.4 Höhe der Zuwendung/Bemessungsgrundlage Maximal können pro Antrag 45.000 Euro bewilligt werden. Zuwendungsfähigen Ausgaben sind

- Personalausgaben für das Projektmanagement und
- Personal- und Sachausgaben für die inhaltliche Umsetzung bei den Oberstufenzentren.

Die Dauer der Förderung beträgt maximal 18 Monate.

IV. Gemeinsame Zuwendungsbestimmungen

1. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

1.1

Der Antragsteller muss die notwendigen organisatorischen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der förderfähigen Projekte besitzen und auf Grund seiner Erfahrung und Kompetenz für eine ordnungsgemäße Durchführung und Abrechnung der Projekte geeignet sein. Die Förderung erfolgt auf der Grundlage der im Rahmen des Antragsverfahrens einzureichenden Unterlagen.

Eine Förderung nach dieser Richtlinie ist ausgeschlossen, wenn eine weitere Förderung aus Mitteln der Strukturfonds der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds (ESF) und Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) –, dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), aus den regional übergreifenden Operationellen Programmen des Bundes zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen oder eine Förderung aus anderen Programmen der Europäischen Union für den unter Ziffer I.1 genannten Zuwendungszweck erfolgt.

Die Förderinhalte der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk und der Ausbildungsverbünde können kumuliert werden.

1.2

Alle Begünstigten der geförderten Maßnahmen (Teilnehmende und Maßnahmebeteiligte) sind auf die Förderung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) bzw. des Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (MIL) aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg so hinzuweisen, dass die fördernde Rolle der Europäi-

schen Gemeinschaft und des Landes Brandenburg (MASF und MIL) für die Aktivitäten nach dieser Richtlinie zum Ausdruck gebracht wird. Der Mehrwert der EU-Förderung soll in geeigneten öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zum Ausdruck gebracht werden. Im Projektantrag ist die Planung und Kalkulation für die projektbezogenen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen, einschließlich vorgesehener Maßnahmen zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes gem. Ziffer 1.4 dieser Richtlinie darzustellen.

Vorgaben und Unterstützungsangebote sind im „Merkblatt zur Öffentlichkeitsarbeit ESF-geförderter Projekte“ auf der Website <http://www.esf.brandenburg.de> veröffentlicht. Bei Maßnahmen der Information und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Richtlinie ist das Merkblatt verbindlich anzuwenden.

Gemäß Artikel 6 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 erklären sich die Begünstigten der ESF-Förderung bei Annahme der Finanzierung damit einverstanden, dass sie in das gemäß Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe d) der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 zu veröffentlichende Verzeichnis der Begünstigten aufgenommen werden.

- 1.3 Die Zuwendungsempfänger sind verpflichtet, der Bewilligungsstelle auch außerhalb der Verwendungsnachweisprüfung Auskünfte zu erteilen, die für die Beurteilung des Erfolgs der Förderung erforderlich ist.
- 1.4 Die Zuwendungsempfänger müssen an Maßnahmen zur Qualitätssicherung mitwirken. Diese beinhalten die Auswertung von Vor-Ort-Kontrollen der Bewilligungsstelle, mögliche Erfahrungsaustausche sowie die Mitwirkung und Teilnahme an möglichen wissenschaftlichen Evaluationen.
- 1.5 Zur Antragsbearbeitung, Aus- und Bewertung der Förderung (Wirkungskontrolle) und zur Erstellung einer Förderstatistik erfasst die Bewilligungsstelle statistische Daten auf der Grundlage bestehender EU-Bestimmungen für den Strukturfondsförderzeitraum 2007–2013, insbesondere Informationen zu den Maßnahmen/Projekten, den geförderten Personengruppen, zu den beteiligten Unternehmen und zum Maßnahmenerfolg (Zielerreichung) sowie zur Höhe und Dauer der Förderung in der im Rahmen eines Stammblattverfahrens vorgesehenen Differenzierung. Für die geförderten Maßnahmen ist durch den Zuwendungsempfänger ein Projektstammblatt auszufüllen.
- 1.6 Die Fördergrundsätze für das Operationelle Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 – 2013, Ziel Konvergenz Brandenburg Nordost und Brandenburg Südwest nebst Anlage in der jeweils gültigen Fassung sind zu beachten.

Brandenburg 3.

2 Verfahren

2.1 Antragsverfahren

Für die einzelnen Förderelemente gelten folgende Verfahren zur Antragstellung:

2.1.1 Allgemeine Verbundausbildung

Anträge sind grundsätzlich mindestens drei Wochen vor Maßnahmebeginn über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>).

2.1.2 Spezifische Verbundausbildung

Anträge sind drei Wochen vor Maßnahmebeginn (einschließlich der Vorlaufphase), spätestens bis zum 1. November eines Jahres über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>).

2.1.3 Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk

Anträge sind vor Maßnahmebeginn, spätestens am 01. November des Vorjahres, von den Handwerkskammern in Form von Sammelanträgen über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>).

2.1.4 Ausbildung in der Landwirtschaft

Anträge nach Ziffer III. 4.1.a) sind mindestens drei Wochen vor Maßnahmebeginn über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>). Die LASA Brandenburg GmbH übermittelt den Antrag an das LELF, Referat Berufliche Bildung, zur Abgabe einer fachlichen Bewertung.

Anträge nach Ziffer III. 4.1.b) sind mindestens sechs Wochen vor Maßnahmebeginn über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>). Die Antragstellung für neu zu gründende Netzwerke erfolgt zunächst für die ersten 12 Monate. Die LASA Brandenburg GmbH übermittelt den Antrag an das Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft zur Abgabe einer fachlichen Bewertung.

2.1.5 Externes Ausbildungsmanagement

Anträge sind vor Maßnahmebeginn, spätestens am 01. November des Vorjahres, von den Kammern über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>).

Bei der Antragstellung richtet sich die Höhe der pauschalierten indirekten Ausgaben nach Ziffer III. 5.4 nach der Höhe der für die Pauschale maßgeblichen direkten Ausgaben.

2.1.6 Ausbildungserfolg durch Lernkompetenz

Der Antrag für die Zuwendung ist mindestens vier Wochen vor Maßnahmebeginn über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>).

2.2 Bewilligungsverfahren

Bewilligungsstelle ist die LASA Brandenburg GmbH. Sie entscheidet über den Antrag durch schriftlichen Bescheid.

2.3 Anforderungs- und Auszahlungsverfahren

Die Anforderung der Mittel erfolgt über das Internetportal der LASA Brandenburg GmbH. Die Auszahlung der Fördermittel erfolgt in einer Summe nach Abschluss der Verwendungsnachweisprüfung. Bei Maßnahmen mit einer Dauer ab 6 Monaten kann die Auszahlung auf der Grundlage von Mittelanforderungen im Erstattungsprinzip erfolgen. Die Auszahlung von Teilbeträgen im Fall der Überbetrieblichen Ausbildung in der Landwirtschaft erfolgt ab einer Höhe von 2.000 EUR.

2.4 Verwendungsnachweisverfahren

Es ist ein Verwendungsnachweis nach Ziffer 6 ff. der ANBest-P einzureichen.

Für die Abrechnung der Zuwendung, für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die VV zu § 44 LHO, soweit nicht in dieser Richtlinie Abweichungen zugelassen wurden. Über die LHO hinaus sind die Regelungen auf der Grundlage bestehender und vorbehaltlich noch zu erlassender Bestimmungen der EU für den Strukturfondsförderzeitraum 2007–2013 zu beachten, insbesondere bezüglich der Auszahlungs- und Abrechnungsverfahren.

Darüber hinaus wird für folgende Förderelemente bestimmt:

2.4.1 Allgemeine Verbundausbildung

Von den Zuwendungsempfängern ist eine Kopie der Nachweise über die geleisteten Ausbildungstage im Verbund und/oder über die geleisteten Tage der Zusatzqualifizierung von allen an der Verbundausbildung und/oder Zusatzqualifikation nach Ziffer III. 1.2 beteiligten Partnern vorzulegen.

Es gilt ein an die Festbetragsfinanzierung angepasster zahlenmäßiger Nachweis.

Brandenburg 3.

Für den Nachweis der Verwendung sind beizubringen:

- eine Teilnehmerliste mit Namen und Unterschrift des/der Auszubildenden sowie Stempel und Unterschrift der Kooperationspartner über die geleisteten Verbundtage und/oder über die geleisteten Stunden der Zusatzqualifikation im Maßnahmenzeitraum,
- der von den Kooperationspartnern unterschriebene Kooperationsvertrag über die Verbundausbildung und/oder über die geleisteten Stunden der Zusatzqualifikation.

Eine Anwesenheitsliste pro Tag und Teilnehmer/in mit Unterschrift des Teilnehmers muss beim Zuwendungsempfänger zur Einsicht vorliegen.

Der Nachweis der einzelnen Ausgaben (Belegliste) ist nicht erforderlich.

2.4.2 Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk Die Handwerkskammern haben die Verwendungsnachweise der Letztempfänger ihres Zuständigkeitsbereiches zu prüfen und die Prüfung unter Angabe ihres Ergebnisses zu bescheinigen. Durch die Kammern sind pro Haushaltsjahr bei 5 von Hundert der Letztempfänger vor Ort Prüfungen durchzuführen.

Die Handwerkskammern haben jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich einen Gesamtverwendungsnachweis über die im Maßnahmenzeitraum durchgeführten Lehrgänge zu erstellen und bis zum 31. Mai des Folgejahres der Bewilligungsstelle vorzulegen.

Es gilt ein an die Festbetragsfinanzierung angepasster zahlenmäßiger Nachweis.

Für den Nachweis der Verwendung ist eine Liste, in der alle durchgeführten überbetrieblichen Lehrgänge getrennt nach Veranstalter aufgeführt werden, fortlaufend zu führen und einzureichen.

Weiterhin sind folgende Unterlagen vorzuhalten:

- Bescheinigungen des Veranstalters und der zuständigen Handwerkskammer zur tatsächlichen Durchführung jedes überbetrieblichen Unterweisungslehrgangs,
- eine Teilnehmerliste, in der sowohl der Teilnehmer als auch der Unterweiser per Unterschrift die Teilnahme des Lehrlings an mindestens 80% der vorgeschriebenen Lehrgangsstunden sowie die Internatsunterbringung bestätigt. Den Bestätigungen müssen täglich geführte Anwesenheitslisten mit Unterschrift der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zugrunde liegen.

Der Nachweis der einzelnen Ausgaben (Belegliste) ist nicht erforderlich.

2.4.3 Überbetriebliche Ausbildung in der Landwirtschaft (Ziffer III. 4.1 a)

Es gilt ein an die Festbetragsfinanzierung angepasster zahlenmäßiger Nachweis.

Von den Zuwendungsempfängern sind Nachweise mit folgendem Inhalt zu erbringen:

- Rechnung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte sowie
- Teilnehmerzahlen auf Grundlage der Lehrgangsbescheinigungen und zugehörige Teilnehmerlisten (Name und Original-Unterschrift der Teilnehmenden),
- Aufgliederung nach Ausgaben für Lehrgang bzw. Unterkunft.

Eine Anwesenheitsliste pro Tag und Teilnehmer/in mit Unterschrift des Teilnehmers muss beim Zuwendungsempfänger zur Einsicht vorliegen.

2.4.4 Externes Ausbildungsmanagement

Ein Nachweis der pauschalierten indirekten Ausgaben anhand von Belegen ist nicht notwendig.

2.5 Zu beachtende Vorschriften

Es gelten die VV zu § 44 LHO, soweit nicht in dieser Förderrichtlinie oder im Zuwendungsbescheid Abweichungen zugelassen worden sind.

Über die LHO hinaus sind die für den Strukturfondsförderzeitraum 2007–2013 einschlägigen Bestimmungen aus den EU-Verordnungen zu beachten, insbesondere bezüglich der Auszahlungs- und Abrechnungsvorschriften.

Der Landesrechnungshof ist gemäß § 88 Abs. 1 und § 91 LHO zur Prüfung berechtigt. Des Weiteren sind die in Artikel 19 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 genannten Stellen prüfberechtigt. Die Zuwendungsempfänger sind verpflichtet, diesen Stellen im Rahmen der Überprüfung das Zutrittsrecht zu den Räumlichkeiten zu gewähren.

3. Geltungsdauer

Die Richtlinie tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2012 in Kraft und am 31. Dezember 2014 außer Kraft. Gleichzeitig tritt die Gemeinsame Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft zur Förderung des „Programms zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem“ im Land Brandenburg vom 29. August 2011 (ABl. Nr. 41, S. 1799) außer Kraft.

Brandenburg 3.

Anmerkungen

- 1) KMU sind kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der jeweils gültigen Definition der Europäischen Kommission. Derzeit gilt die Definition im Anhang der Empfehlung der Kommission vom 06. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (ABl. EU Nr. L 124 S. 36 vom 20. Mai 2003). Nach Artikel 2 Abs. 1 dieser Definition sind KMU Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und die entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Millionen Euro beläuft. Partnerunternehmen und verbundene Unternehmen sind dabei zu berücksichtigen.
- 2) Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 90 des Gesetzes vom 05. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), in der jeweils gültigen Fassung.
- 3) Zurzeit gilt die Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 02. Juni 1999 (BGBl. I S. 1102), geändert durch die Verordnung vom 02. April 2004 (BGBl. I S. 522).

Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem – Allgemeine Verbundausbildung

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbasis von kleinen und mittleren Unternehmen, die die Ausbildungsanforderungen nicht in der notwendigen Breite vermitteln und/oder Zusatzqualifikationen aufgrund fehlender Kapazitäten nicht erbringen können.

Gefördert werden Ausgaben für Teile der Berufsausbildung im Verbund, die Vermittlung von Zusatzqualifikationen sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu interkulturellen Schwerpunkten und Toleranz.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind

- bei Verbänden zwischen zwei Betrieben: jeweils der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb,
- bei Verbänden zwischen einem Betrieb und einem Bildungsdienstleister: der Bildungsdienstleister,
- der die Verbundmaßnahme durchführende Betrieb oder Bildungsdienstleister oder die Ausbildungsstätte einer Kammer oder Kreishandwerkerschaft, der/die für die beteiligten Betriebe die Verbundausbildung organisiert bzw. umsetzt,
- bei Prüfungsvorbereitung und Zusatzqualifikationen: Bildungsdienstleister oder Ausbildungsstätten der Kammern und Kreishandwerkerschaften, die berufliche Ausbildung durchführen,
- bei Maßnahmen der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu interkulturellen Schwerpunkten und Toleranz: Bildungsdienstleister oder Ausbildungsstätten der Kammern und Kreishandwerkerschaften, die berufliche Ausbildung durchführen.

Die den Ausbildungsvertrag abschließenden Betriebe müssen kleine oder mittlere Unternehmen gemäß KMU-Definition der EU sein.

Voraussetzungen

Die Berufsausbildung muss im Land Brandenburg erfolgen.

Brandenburg 3.a.

Der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb muss seinen Sitz oder eine Betriebsstätte im Land Brandenburg haben.

Der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb muss nachweisen, dass eine Notwendigkeit zur Ausbildung im Verbund besteht.

Antragsteller und Kooperationspartner müssen die notwendigen organisatorischen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Maßnahme erfüllen.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die Höhe der Förderung beträgt pro Tag und Auszubildendem

- 15 EUR in kaufmännischen Berufen und
- 20 EUR in gewerblich-technischen Berufen und
- 30 EUR bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen.

Eine Förderung unter 1.000 EUR ist ausgeschlossen.

Antragsverfahren

Anträge sind mindestens drei Wochen vor dem geplanten Maßnahmebeginn über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) zu stellen.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Weitere Informationen sind im Internet erhältlich.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem – Spezifische Verbundausbildung

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die spezifische Ausbildung im Verbund.

Gefördert werden insbesondere die folgenden Matching-Leistungen:

- Beratung und Organisation zur geeigneten Vermittlung unversorgter Ausbildungsbewerber auf unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze sowie die
- Organisation und Umsetzung von individuellen Unterstützungsangeboten für die vermittelten Personen.

Ziel ist es, Probleme der Passfähigkeit zu vermeiden bzw. zu lösen (Matching-Probleme) und Jugendlichen mit schlechten Startbedingungen eine Ausbildungschance zu eröffnen.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind Bildungsdienstleister mit Sitz oder Betriebsstätte im Land Brandenburg.

Voraussetzungen

Der Antragsteller muss die notwendigen organisatorischen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Maßnahme erfüllen.

Die Berufsausbildung muss im Land Brandenburg stattfinden und in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchgeführt werden.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Leistungen zur geeigneten Vermittlung von unversorgten Ausbildungssuchenden werden mit bis zu 230 EUR pro Teilnehmer und Monat gefördert.

Individuelle Unterstützungsleistungen (nach erfolgreicher Vermittlung) während des betrieblichen Ausbildungsprozesses können pro Auszubildendem in kaufmännischen Berufen mit bis zu 8.000 EUR und in gewerblich-technischen Berufen mit bis zu 10.000 EUR für den gesamten Ausbildungszeitraum gefördert werden.

Brandenburg 3.b.

Die Dauer der Förderung beträgt in der Regel bis zu 16 Monate.

Antragsverfahren

Anträge sind mindestens drei Wochen vor dem geplanten Maßnahmebeginn, spätestens bis zum 1. November eines Jahres, über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) zu stellen.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Weitere Informationen sind im Internet erhältlich.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem – Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) überbetriebliche Maßnahmen, die die betriebliche Unterweisung im Handwerk ergänzen.

Gefördert werden überbetriebliche Lehrgänge in anerkannten Ausbildungsberufen für Lehrlinge in der Grund- und Fachstufe und in der Grundstufe in handwerklichen Bauberufen sowie die ggf. erforderliche Unterbringung in einem Internat.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind die Handwerkskammern im Land Brandenburg, die die Fördermittel an Dritte weiterleiten.

Letztzuwendungsempfänger sind die Veranstalter der überbetrieblichen Lehrgänge.

Voraussetzungen

Den Lehrgängen müssen die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie anerkannten Unterweisungspläne bzw. für die Bauwirtschaft die vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Übungsreihen zugrunde liegen.

Die Lehrgänge sind als Ganztageslehrgänge durchzuführen.

Die Bildungsstätten müssen die notwendigen organisatorischen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Maßnahme erfüllen.

Der Lehrling muss regelmäßig am Lehrgang teilnehmen.

Die Berufsausbildung muss im Land Brandenburg erfolgen.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

In der Grundstufe beträgt die Höhe der Förderung zwei Drittel der anerkannten Lehrgangskosten.

Brandenburg 3.c.

In der Fachstufe entspricht die Höhe des Fördersatzes dem der Bundesförderung. Die gesamten Zuschüsse von Bund und Land dürfen zwei Drittel der anerkannten Lehrgangskosten nicht übersteigen.

In handwerklichen Bauberufen werden Lehrgänge der Grundstufe mit 36 EUR pro Teilnehmer und Woche bezuschusst.

Eine notwendige Internatsunterbringung wird zusätzlich mit 38 EUR pro Woche und Teilnehmer gefördert.

Antragsverfahren

Anträge sind über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) zu stellen.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Weitere Informationen sind im Internet erhältlich.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem – Ausbildungsförderung in der Landwirtschaft

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildung im Agrarbereich.

Gefördert wird die Teilnahme von Auszubildenden an überbetrieblichen Lehrgängen im Rahmen der Gesamtdauer des Ausbildungsverhältnisses in verschiedenen landwirtschaftlichen Berufen.

Förderfähig ist auch die Bildung von Netzwerken anerkannter Ausbildungsbetriebe.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind berufsständische Verbände, Bildungsdienstleister, juristische Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften.

Voraussetzungen

Die Inhalte der Lehrgänge müssen vom Berufsbildungsausschuss bestätigt worden sein.

Der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb muss seinen Sitz oder eine Betriebsstätte im Land Brandenburg haben.

Ein Ausbildungsnetzwerk muss aus mindestens zehn anerkannten Ausbildungsbetrieben bestehen.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Von den insgesamt für die überbetriebliche Ausbildung entstehenden Kosten werden die für jede überbetriebliche Ausbildungsstätte festgelegte Beträge für Lehrgangsgebühren und Unterkunft berücksichtigt. Diese betragen bis zu 350 EUR pro Lehrgangswochen und Teilnehmer. Auf die Unterbringung entfallen davon höchstens 40 EUR.

Antragsverfahren

Anträge sind über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) zu stellen.

Brandenburg 3.d.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Weitere Informationen zur Ausbildungsförderung und zur Förderung von Netzwerken sind im Internet erhältlich.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem – Externes Ausbildungsmanagement (EXAM)

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Begleitung von Ausbildungsbetrieben durch ein externes Ausbildungsmanagement.

Gefördert werden Personal- und Sachausgaben für externe Ausbildungsmanager, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Akquirierung von Auszubildenden unterstützen und beraten.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern des Landes Brandenburg.

Voraussetzungen

Die Ausbildungsmanager müssen die notwendige persönliche und fachliche Eignung besitzen.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die maximale Förderung aus ESF- und Landesmitteln beträgt 80% der zuschussfähigen Gesamtausgaben, höchstens jedoch 150.000 EUR im Jahr pro Kammer.

Antragsverfahren

Anträge sind über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) zu stellen.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Weitere Informationen sind im Internet erhältlich.

Brandenburg 3.e.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem – Ausbildungserfolg durch Lernkompetenzen

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die (Weiter-)Entwicklung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen.

Gefördert werden:

- individuelle spezifische Begleitungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsleistungen für Auszubildende mit besonderen Defiziten in ihrem Lern- und Sozialverhalten sowie
- Gruppenangebote zur Förderung von interkulturellen Kompetenzen und/oder zur Leistungs- und Motivationssteigerung von Auszubildenden.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind die Schulträger des Landes Brandenburg für die drei Oberstufenzentren (OSZ) Cottbus, Ostprignitz-Ruppin und Werder.

Voraussetzungen

Es muss ein eigenständiges Konzept eingereicht werden.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 45.000 EUR pro Antrag.

Antragsverfahren

Anträge sind mindestens vier Wochen vor Maßnahmebeginn über das Internet-Portal der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) zu stellen.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Brandenburg 3.f.

Weitere Informationen sind im Internet erhältlich.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Beschäftigung von Innovationsassistenten

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Brandenburg fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Beschäftigung von Hochschul- und Fachhochschulabsolventen und Absolventen einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung als Innovationsassistenten in kleinen und mittleren Unternehmen.

Die neu einzustellenden Assistenten sollen vorwiegend in den Bereichen

- Innovations-, Produktions-, Qualitäts- oder Umweltmanagement,
- Technologie-Marketing,
- Produktentwicklung einschließlich Produktvorbereitung und Design oder
- betriebswirtschaftliches Management

eingesetzt werden.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind kleine und mittlere Unternehmen gemäß KMU-Definition der EU mit Betriebsstätte in Brandenburg.

Voraussetzungen

Der Arbeitsplatz muss sich im Land Brandenburg befinden.

Die Stellenanforderung muss den Einsatz einer Innovationsassistenten erfordern.

Die Stelle soll organisatorisch im Bereich der Geschäftsführung der Betriebsstätte bzw. bei der Leitung des Geschäftsbereiches, in dem die Einstellung erfolgen soll, angebunden sein.

Durch die Förderung darf kein anderes Personal ersetzt werden.

Das Beschäftigungsverhältnis muss für mindestens zwölf Monate geschlossen werden.

Der vertragliche Vollzeit-Arbeitnehmerbruttolohn muss mindestens 2.200 EUR im Monat betragen. Sonderzahlungen sind nicht förderfähig.

Brandenburg 15.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Es werden bis zu zwei Absolventen für je bis zu 24 Monate gefördert.

Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 60% des Arbeitnehmer-Bruttogehaltes, höchstens jedoch 20.000 EUR pro Absolvent und Jahr.

Wichtige Hinweise

Die Förderung wird als De-minimis-Beihilfe gewährt.

Antragsverfahren

Anträge sind mindestens vier Wochen vor dem geplanten Maßnahmenbeginn über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen.

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
Tel. (03 31) 60 02-2 00
Fax (03 31) 60 02-4 00
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de
Internet: <http://www.lasa-brandenburg.de>

Weitere Informationen sind im Internet erhältlich.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie vom 1. Oktober 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. März 2015.

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Beschäftigung von Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten

vom 01. Oktober 2012

1. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlagen

- 1.1 Im Land Brandenburg wächst in Folge des demographischen Wandels in den kommenden Jahren der Bedarf der Wirtschaft an gut ausgebildeten Fachkräften. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen hierbei vor erheblichen Herausforderungen. Die Förderung zielt darauf ab, die Beschäftigungsaufnahme von hochqualifizierten Nachwuchsfachkräften in Brandenburgischen KMU zu unterstützen, diese damit im Land zu halten und durch den Wissenstransfer betriebliche Innovationen und Wachstum zu begünstigen.
- 1.2 Das Land gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinie, der §§ 23 und 44 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften (W) sowie des Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) 2007–2013, Prioritätsachse B, Zuwendungen aus Mitteln des ESF für die Beschäftigung von Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten in KMU.
- 1.3 Auf die Gewährung der Zuwendung besteht kein Rechtsanspruch. Vielmehr entscheidet die Bewilligungsstelle auf Grund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.
- 1.4 Das Gender-Mainstreaming-Prinzip ist anzuwenden, das heißt, bei der Planung, Durchführung und Begleitung von Maßnahmen sind ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Die Förderung zielt auf eine chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern an den neu geschaffenen Arbeitsplätzen der Innovationsassistenten.
- 1.5 Die ESF-Mittel stehen spezifisch für die Region Brandenburg-Nordost oder die Region Brandenburg-Südwest auf Basis des genehmigten Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den ESF in der Förderperiode 2007–2013 sowie nach Maßgabe des jeweiligen Haushaltes zur Verfügung. Daher können die Konditionen für die Gewährung der Mittel und die entsprechende Verwaltungspraxis zwischen diesen Regionen variieren. Die Zuordnung erfolgt nach dem Sitz der Betriebsstätte des antragstellenden Unternehmens.

Brandenburg 15.

2 Gegenstand der Förderung

Gefördert wird die Beschäftigung von neu in KMU einzustellenden Absolventinnen und Absolventen einer Hochschule bzw. einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirte und gleichgestellte Abschlüsse) als Innovationsassistentin bzw. Innovationsassistent.

Innovationsassistentinnen und Innovationsassistenten ergänzen vorhandene Kompetenzen im Unternehmen durch im Rahmen der Ausbildung erworbene aktuelle technische, wirtschaftliche oder organisatorische Kenntnisse und Methoden. Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten haben die Aufgabe, betriebliche Prozesse zur Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens entweder zu initiieren, umzusetzen oder zu vermarkten und dadurch die Verfolgung von Unternehmenszielen in neuartiger Weise zu unterstützen. Dieses soll vorzugsweise in den Bereichen

- Innovations-, Produktions-, Qualitäts- oder Umweltmanagement,
- Technologie-Marketing,
- Produktentwicklung einschließlich Produktvorbereitung und Design oder
- betriebswirtschaftliches Management erfolgen.

Vorrangig soll der Einsatz von Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten auf die Unternehmen in regionalen Wachstumskernen und Clustern der „Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg“ sowie in den brandenburgischen Clustern konzentriert werden.

3 Zuwendungsempfänger

- 3.1 Zuwendungsempfänger sind KMU, die eine Betriebsstätte im Land Brandenburg im Sinne von § 12 der Abgabenordnung unterhalten.
- 3.2 Ein Unternehmen gilt als KMU, wenn es den Voraussetzungen der Empfehlung der EU-Kommission (2003/361/EG) betreffend die Definition der Kleinunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen in der jeweils geltenden Fassung entspricht¹⁾.
- 3.3 Nach der Verordnung (EG) Nr. 1998/2006 ist die Gewährung von Beihilfen in den in Artikel 1 der Verordnung genannten Bereichen ausgeschlossen. Dies betrifft im Wesentlichen die Bereiche Fischerei und Aquakultur, Primärerzeugung landwirtschaftlicher Erzeugnisse, Steinkohlebergbau und Unternehmen in Schwierigkeiten.

4 Zuwendungsvoraussetzungen

- 4.1 Förderfähig ist die Beschäftigung von neu einzustellenden Personen als Innovationsassistentin bzw. Innovationsassistent in dem antragstellenden Unternehmen. Diese Personen müssen über einen Hochschulabschluss bzw. einen Abschluss einer geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung verfügen.
- 4.2 Zusätzliche Voraussetzungen für die Zuwendung sind, dass
- 4.2.1 das antragstellende Unternehmen die Innovationsassistentenz organisatorisch im Bereich der Geschäftsführung der Betriebsstätte bzw. bei der Leitung des Geschäftsbereiches, in dem die Einstellung erfolgen soll, anbindet und ihre Aufgaben in einer Aufgabenbeschreibung festlegt,
- 4.2.2 die eingereichte Aufgabenbeschreibung den Einsatz der Innovationsassistentenz als sinnvoll und notwendig erscheinen lässt, so dass positive Wirkungen für die Marktchancen und die Leistungsfähigkeit des antragstellenden Unternehmens zu erwarten sind,
- 4.2.3 durch die Förderung der Innovationsassistentenz kein anderes Personal ersetzt wird,
- 4.2.4 sich der Arbeitsplatz im Land Brandenburg befindet.
- 4.3 Das Beschäftigungsverhältnis ist für mindestens 12 Monate abzuschließen. Maximal können 24 Monate gefördert werden. Eine sich daran anschließende erneute Förderung dieser Innovationsassistentenzstellen ist ausgeschlossen.
- Förderfähig ist die gleichzeitige Förderung von höchstens zwei Innovationsassistentenzstellen pro Unternehmen.
- Maßnahmeende ist spätestens der 31. März 2015. Eine längerfristige Beschäftigung der Innovationsassistentenz über den Förderzeitraum hinaus ist für die betriebliche Fachkräftesicherung anzustreben.
- 4.4 Angesichts des besonderen Innovationsgehalts der Arbeitsaufgaben der Innovationsassistentenz ist die Höhe des Arbeitsentgeltes bedeutsam. Daher ist ein monatliches Vollzeit-Arbeitnehmerbruttoeinkommen in Höhe von mindestens 2.200 Euro vertraglich zu vereinbaren. Das Mindestjahreseinkommen für die Innovationsassistentin bzw. den Innovationsassistenten beträgt 26.400 Euro.
- 4.5 Von der Förderung ausgeschlossen sind Beschäftigungsverhältnisse
- 4.5.1 mit Absolventinnen und Absolventen, die gleichzeitig Anteilseigner an dem Unternehmen sind bzw. bei denen ein Familienmitglied ersten Grades Anteilseigner ist,
- 4.5.2 mit weniger als 50 Prozent der betrieblichen oder tariflich vereinbarten Regelarbeitszeit,

Brandenburg 15.

- 4.5.3 mit Leiharbeitskräften, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern,
- 4.5.4 mit Absolventinnen und Absolventen, deren letzter Abschluss (Hochschulabschluss bzw. Abschluss der geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung) zum Zeitpunkt der Einstellung länger als 24 Monate zurückliegt. Dies gilt nicht für Personen, die im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit weniger als drei Jahre an einer Hochschule oder einer außer-universitären Forschungseinrichtung tätig waren und bei denen zum Zeitpunkt der Einstellung die wissenschaftliche Tätigkeit nicht länger als 12 Monate zurückliegt;
- 4.5.5 die bei dem antragstellenden bzw. mit ihm verbundenen Unternehmen bereits vor dem Zuwendungsbescheid bestanden oder eingegangen worden sind. Zeitlich begrenzte Praktika bis zu drei Monaten Dauer oder ein Praxissemester während der Hochschulausbildung bis zu insgesamt sechs Monaten Dauer in diesem bzw. in einem verbundenen Unternehmen sind nicht förderschädlich. Die (Wieder-)Beschäftigung von Absolventinnen und Absolventen der geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung in Vollzeitmaßnahmen, für die während der Fortbildungszeit kein Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen bestand, ist ebenfalls nicht förderschädlich.

5 Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

- 5.1 Zuwendungsart: Projektförderung
- 5.2 Finanzierungsart: Anteilfinanzierung
- 5.3 Form der Zuwendung: Zuschuss
- 5.4 Bemessungsgrundlage:
 - 5.4.1 Zuwendungsfähig sind Ausgaben für das Arbeitnehmer-Bruttogehalt der Innovationsassistentin.
 - 5.4.2 Die Förderung beträgt bis zu 60 Prozent des Arbeitnehmer-Bruttogehaltes der Innovationsassistentin bzw. des Innovationsassistenten. Sonderzahlungen sind nicht förderfähig. Es wird höchstens ein Zuschuss in Höhe von 20.000 Euro pro Person und Jahr für einen Zeitraum von mindestens einem und maximal bis zu zwei Jahren gewährt. Mit der verbleibenden Differenz zum Arbeitnehmer-Bruttogehalt beteiligt sich der Zuwendungsempfänger an der Förderung. Sofern das Beschäftigungsverhältnis früher gelöst wird, endet die Förderung mit seinem Auslaufen. Bei einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis verringert sich die maximale jährliche Fördersumme entsprechend.

6 Sonstige Zuwendungsbestimmungen

- 6.1 Bei der Förderung von Innovationsassistentinnen bzw. Innovationsassistenten muss das zu fördernde Beschäftigungsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Zuwendungsbescheides abgeschlossen

werden. Sofern innerhalb dieses Zeitraumes keine Einstellung möglich ist, kann diese Frist auf begründeten Antrag einmalig um einen Monat verlängert werden.

- 6.2 Zuwendungen nach dieser Richtlinie stellen „De-minimis“-Beihilfen nach der Verordnung (EG) Nr. 1998/2006 der Kommission über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf „De-minimis“-Beihilfen dar.

Eine Kumulierung von Mitteln nach dieser Förderung mit anderen öffentlichen Mitteln ist nur insoweit zulässig, als der maximale Gesamtbetrag aller „De-minimis“-Beihilfen in einem Zeitraum von drei Steuerjahren den vorgegebenen Schwellenwert von 200.000 Euro nicht übersteigt. Dieser Höchstbetrag gilt für „De-minimis“-Beihilfen gleich welcher Art und Zielsetzung. Ausgenommen von der Gewährung von „De-minimis“-Beihilfen sind die vom Anwendungsbereich der „De-minimis“-Verordnung ausgeschlossenen Bereiche. Jede „De-minimis“-Beihilfe, die derselbe Zuwendungsempfänger in den vorangegangenen zwei Steuerjahren sowie im laufenden Steuerjahr erhalten hat, ist der Bewilligungsbehörde bei Antragstellung anzugeben.

- 6.3 Publizitätspflichten

Gemäß Artikel 8 Absatz 4 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 sind die Begünstigten der ESF-Förderung verpflichtet, alle Maßnahmenbeteiligten sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der geförderten Maßnahmen über die Finanzierung durch den ESF zu informieren. Dabei ist auf die Förderung des MASF aus Mitteln des ESF so hinzuweisen, dass die fördernde Rolle des MASF und der Europäischen Gemeinschaft für die Aktivitäten nach dieser Richtlinie zum Ausdruck gebracht wird. Dies ist auch in allen öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Maßnahmen der Zuwendungsempfänger zum Ausdruck zu bringen. Vorgaben und Unterstützungsangebote sind im „Merkblatt zur Öffentlichkeitsarbeit ESF-geförderter Projekte“ auf der Website <http://www.esf.brandenburg.de> veröffentlicht. Bei Maßnahmen der Information und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Richtlinie ist von den Zuwendungsempfängern das Merkblatt verbindlich anzuwenden.

Gemäß Artikel 6 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 erklären sich die begünstigten Unternehmen der ESF-Förderung bei Annahme der Finanzierung damit einverstanden, dass sie in das gemäß Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe d) der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 zu veröffentlichende Verzeichnis der Begünstigten aufgenommen werden.

- 6.4 Wirkungskontrolle

Zur Antragsbearbeitung, Aus- und Bewertung der Förderung (Wirkungskontrolle) und zur Erstellung einer Förderstatistik erfasst die Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH statistische Daten auf der Grundlage bestehender und vorbehaltlich noch zu erlassender EU-Bestimmungen für den Strukturfondsförderzeitraum

Brandenburg 15.

2007–2013, insbesondere Informationen zu den Maßnahmen/Projekten, insbesondere zu den geförderten Unternehmen und Personen.

7 Verfahren

7.1 Antragsverfahren

Anträge auf Gewährung der Förderung sind über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen (siehe Online-Antragsverfahren unter <http://www.lasa-brandenburg.de>). Die Anträge können jederzeit gestellt werden, sie müssen aber mindestens 4 Wochen vor geplantem Maßnahmenbeginn bei der LASA vorliegen.

Den Anträgen sind beizufügen:

- eine Beschreibung des Unternehmenszwecks und des derzeitigen Produktions- bzw. Leistungsprogramms,
- eine Kopie des aktuellen Handelsregisterauszuges bzw. der Gewerbeanmeldung,
- eine Beschreibung des für die Innovationsassistentin bzw. den Innovationsassistenten vorgesehenen Aufgabengebiets einschließlich der unmittelbaren organisatorischen Anbindung an die Geschäftsführung bzw. Leitung des Einsatzbereiches sowie der damit verbundenen betrieblichen Ziele,
- eine Beschreibung der an die Innovationsassistentin bzw. den Innovationsassistenten gestellten Anforderungen (Anforderungsprofil) sowie der Entwurf des Arbeitsvertrages mit Angaben zur Vergütung,
- eine Bestätigung, dass die Innovationsassistenz kein anderes Personal ersetzt.

7.2 Bewilligungsverfahren

Bewilligungsstelle ist die LASA Brandenburg GmbH, sie entscheidet auf Grundlage der eingereichten Antragsunterlagen und der fachlichen Stellungnahme der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH über die Gewährung der Förderung.

7.3 Beibringung von Unterlagen

Nach Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Innovationsassistentin bzw. dem Innovationsassistenten sind vom Zuwendungsempfänger folgende Unterlagen beizubringen:

- Arbeitsverträge,
- Bestätigungen zu den Ziffern 4.5.1 bis 4.5.5 der Richtlinie.

7.4 Anforderungs- und Auszahlungsverfahren

Es gilt das Erstattungsprinzip. Die Auszahlung in Teilbeträgen nach Mitteleinforderung durch den Zuwendungsempfänger ist möglich. Der letzte Teilbetrag in Höhe von 5 Prozent der Zuwendungssumme wird bis nach Abschluss der Verwendungsnachweisprüfung einbehalten und in Abhängigkeit vom Prüfergebnis ausgezahlt.

7.5 Verwendungsnachweisverfahren

Für den Nachweis der Verwendung gelten die VV zu § 44 LHO. Die Hinweise der Bewilligungsstelle sind zu beachten.

Mit dem Verwendungsnachweis ist vom Zuwendungsempfänger – neben der finanziellen Abrechnung – zur Erfolgskontrolle Folgendes darzustellen:

- die Notwendigkeit der Innovationsassistenz,
- eine Beschreibung des Aufgabengebietes,
- Aussagen zur Erfüllung der an die Innovationsassistenz gestellten Anforderungen (Anforderungsprofil),
- der Beitrag der Innovationsassistentin bzw. des Innovationsassistenten insbesondere zur Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, betrieblichen Innovationsfähigkeit und zu verbesserten Marktchancen,
- die Beachtung des Gender-Mainstreaming-Prinzips und
- Aussagen zur Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses über das Maßnahmeende hinaus.

Zudem ist vom Zuwendungsempfänger eine Bestätigung einzureichen, dass die Innovationsassistenz kein anderes Personal ersetzt hat.

7.6 Zu beachtende Vorschriften

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die VV zu § 44 LHO, soweit nicht in dieser Förderrichtlinie oder im Zuwendungsbescheid Abweichungen zugelassen worden sind.

Über die Landeshaushaltsordnung hinaus sind die für den Strukturfondsförderzeitraum 2007/2013 einschlägigen Bestimmungen aus den EU-Verordnungen zu beachten, insbesondere bezüglich der Auszahlungs- und Abrechnungsvorschriften.

Es sind die Fördergrundsätze für das Operationelle Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007–2013, Ziel Konvergenz Brandenburg Nordost und Branden-

Brandenburg 15.

burg Südwest nebst Anlage in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.

Der Landesrechnungshof ist gemäß §§ 88 Absatz 1 und 91 LHO zur Prüfung berechtigt. Des Weiteren sind die in Artikel 19 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 genannten Stellen prüfberechtigt. Die Unternehmen sind verpflichtet, diesen Stellen im Rahmen der Überprüfung das Zutrittsrecht zu den Räumlichkeiten zu gewähren.

Die durch die ESF-Verwaltungsbehörde bestimmte Aufteilung des Verhältnisses der Zuwendungshöhe für die Regionen Brandenburg Nordost und Brandenburg Südwest (NUTS²-2-Regionen) ist einzuhalten. Die Zuordnung erfolgt nach dem Sitz der Betriebsstätte.

7.7 Subventionserhebliche Tatsachen

Gemäß dem Brandenburgischen Subventionsgesetz vom 11. November 1996 (GVBl. I S. 306) gelten für Leistungen nach Landesrecht, die Subventionen im Sinne des § 264 des Strafgesetzbuches (StGB) sind, die §§ 2 bis 6 des Gesetzes gegen missbräuchliche Inanspruchnahme von Subventionen vom 29. Juli 1976 (BGBl. I S. 2034).

Die Bewilligungsbehörde hat gegenüber den Antragstellern in geeigneter Weise deutlich zu machen, dass es sich bei den Zuwendungen in der gewerblichen Wirtschaft um Subventionen im Sinne von § 264 StGB handelt. Die subventionserheblichen Tatsachen im Sinne des § 264 StGB werden dem Zuwendungsempfänger im Rahmen des Antrags- und Bewilligungsverfahrens als subventionserheblich bezeichnet.

8 Geltungsdauer

Die Richtlinie tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2012 in Kraft und am 31. März 2015 außer Kraft.

Anmerkungen

- 1) KMU sind kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der jeweils gültigen Definition der Europäischen Kommission. Derzeit gilt die Definition im Anhang der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (ABL. EU Nr. L 124 S. 36 vom 20. Mai 2003). Nach Artikel 2 Abs. 1 dieser Definition sind KMU Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und die entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Millionen Euro beläuft. Partnerunternehmen und verbundene Unternehmen sind dabei zu berücksichtigen.
- 2) (franz.) Nomenclature des unités territoriales statistiques – „Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik“

Inhalt

2. Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche
3. Förderung von Ausbildungsverbänden
4. Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung
5. Richtlinien der Behörde für Schule und Berufsbildung zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten
6. Verstärkte Förderung Jugendlicher in Berufsausbildung
7. Qualifizierung von Arbeitskräften auf neuen Arbeitsplätzen
8. Weiterbildungsbonus
9. Weiterbildungsbonus Zoll-Landschaft 2013
10. Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz
- 10.a. Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen
11. Job 4000 – Durchführungsgrundsätze für Hamburg
12. Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen
13. Förderung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen des Hamburger Ausbildungsprogramms
14. Förderung der Berufsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen der Jugendberufshilfe
15. Förderung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen im Rahmen der Jugendberufshilfe
16. Stipendienprogramm zur Förderung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Stipendienprogramm zur Förderung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Hamburg gewährt Fördermittel für die Anerkennung oder Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen in Deutschland.

Förderfähig sind

- Kosten für Übersetzungen,
- Gebühren und Auslagen für Anerkennungsverfahren,
- Kosten für Anpassungslehrgänge sowie vergleichbare Maßnahmen bei nicht reglementierten Berufen,
- Kosten für Kenntnis- bzw. Eignungsprüfungen und Vorbereitungskurse auf diese,
- Kosten für Lernmittel,
- Fahrtkosten,
- Kinderbetreuungskosten,
- Kosten zur Sicherung des Lebensunterhalts (Stipendien) von Personen, die an Ausgleichsmaßnahmen, förderfähigen Sprachkursen oder vergleichbaren Maßnahmen bei unreglementierten Berufen teilnehmen und ihren Lebensunterhalt nicht auf andere Weise sichern können.

Ziel der Förderung ist die Deckung des Fachkräftebedarfs auf dem Hamburger Arbeitsmarkt.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind Personen mit einem ausländischen Abschluss mit Hauptwohnsitz in Hamburg.

Voraussetzungen

Der Antragsteller muss seit mindestens drei Monaten seinen Hauptwohnsitz in Hamburg haben, als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sein und deutscher Staatsbürger oder Bürger eines europäischen Mitgliedstaates sein oder über einen Aufenthaltstitel verfügen.

Hamburg 16.

Die Anerkennung der ausländischen Qualifikation muss die Beschäftigungs- und Einkommenschancen des Antragstellers deutlich verbessern.

Die Förderung wird nachrangig gewährt. Erforderlich ist, dass der Antragsteller die Anerkennung nicht aus eigenen Mitteln finanzieren kann und Mittel der Arbeitsförderung nicht gewährt werden.

Nicht förderfähig sind Sprachkurse unterhalb eines gehobenen mittleren Niveaus, die dem bloßen Erwerb oder der Verbesserung allgemeiner deutscher Sprachkenntnisse dienen.

Art und Höhe der Förderung

Das Stipendium wird hälftig in Form zinsloser Darlehen und nicht rückzahlbarer Zuschüsse gewährt.

Die Höhe der Förderung richtet sich nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Sie wird für höchstens drei Jahre gewährt.

Die Höhe des Einmalkostenzuschusses kann bis zu 12.000 EUR betragen.

Die Bagatellgrenze liegt bei 100 EUR. Es sind bestimmte Einkommens- und Vermögensgrenzen zu berücksichtigen.

Antragsverfahren

Anträge sind vor Beginn des Vorhabens unter Verwendung der Antragsformulare über das

Diakonische Werk Hamburg
Königstraße 54
22767 Hamburg
Tel. (0 40) 3 06 20-0
Fax (0 40) 3 06 20-3 00
E-Mail: info@diakonie-hamburg.de
Internet: <http://www.diakonie-hamburg.de>

zu richten an die

Hamburgische Wohnungsbaukreditanstalt
Besenbinderhof 31
20097 Hamburg
Tel. (0 40) 2 48 46-0
Fax (0 40) 2 48 46-4 32
E-Mail: info@wk-hamburg.de
Internet: <http://www.wk-hamburg.de>

Quelle

Richtlinie der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Stand November 2012.

Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2013.

Hamburg 16.

Richtlinie der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zur Gewährung von Stipendien und Zuschüssen zur Förderung der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen (Stipendienprogramm)

1. Förderungszweck, Rechtsgrundlage

Die Freie und Hansestadt Hamburg gewährt auf der Grundlage dieser Richtlinie gemäß § 44 Landeshaushaltsordnung und der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften Fördermittel an Personen, die eine Anerkennung oder Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland (nachfolgend Anerkennung) anstreben, um entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten zu können. Die Förderung soll dazu beitragen, den Fachkräftebedarf auf dem Hamburger Arbeitsmarkt zu decken. Sie wird nachrangig gewährt, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller die Anerkennung nicht aus eigenen Mitteln finanzieren kann und Mittel der Arbeitsförderung – Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) oder Mittel der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) nicht gewährt werden.

Ein Anspruch der Antragstellerin oder des Antragstellers auf Gewährung von Fördermitteln besteht nicht. Vielmehr entscheidet die Bewilligungsstelle aufgrund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel. Die Richtlinie gilt für Anträge, die bis zum 31.12.2013 eingegangen sind.

2. Gegenstand der Förderung

- a) Förderfähig sind Kosten, die durch ein Anerkennungsverfahren bzw. ein Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit (nachfolgend Anerkennungsverfahren) entstehen. Im Einzelnen sind folgende Kosten förderfähig:
 - Kosten für Übersetzungen
 - Gebühren und Auslagen für Anerkennungsverfahren.
- b) Förderfähig sind auch Kosten für die Durchführung von Ausgleichsmaßnahmen bei reglementierten Berufen (Anpassungslehrgang, Eignungsprüfung, Kenntnisprüfung) sowie vergleichbare Maßnahmen bei nicht reglementierten Berufen, wenn sie wesentliche Unterschiede der nachgewiesenen Berufsqualifikation aus dem Ausland gegenüber dem erforderlichen inländischen Referenzberuf ausgleichen. Förderfähig sind auch Kosten, die mit der Ausgleichsmaßnahme oder der vergleichbaren Maßnahme bei unreglementierten Berufen im engen Zusammenhang stehen. Im Einzelnen sind folgende Kosten förderfähig:
 - Kosten für Anpassungslehrgänge sowie vergleichbare Maßnahmen bei nicht reglementierten Berufen

Hamburg 16.

- Kosten für Kenntnis- bzw. Eignungsprüfungen und Vorbereitungskurse auf diese
 - Kosten für Lernmittel
 - Fahrtkosten
 - Kinderbetreuungskosten
- c) Förderfähig sind Kosten für Sprachkurse, wenn sie oberhalb des Niveaus B1 liegen und nicht überwiegend dem bloßen Erwerb oder der Verbesserung allgemeiner deutscher Sprachkenntnisse dienen und für die Ausübung des Berufes ein bestimmtes Deutschniveau rechtlich notwendig ist.
- d) Förderfähig sind Kosten zur Sicherung des Lebensunterhalts (Stipendien) von Personen, die an Ausgleichsmaßnahmen, förderfähigen Sprachkursen oder vergleichbaren Maßnahmen bei unreglementierten Berufen teilnehmen und ihren Lebensunterhalt nicht auf andere Weise sichern können.

3. Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind Personen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation,

- (1) die in Hamburg seit mindestens drei Monaten mit Hauptwohnsitz als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind oder nachweisen, unterhalb ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation beschäftigt zu sein und
- (2) deutsche Staatsbürger oder Mitglieder eines europäischen Mitgliedsstaates sind oder über einen Aufenthaltstitel verfügen.

4. Förderungsvoraussetzungen

Voraussetzung für eine Förderung ist, dass

- (1) nach Einschätzung der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) die Anerkennung die Chancen zur Aufnahme einer der Berufsqualifikation entsprechenden Beschäftigung unter Berücksichtigung der Berufserfahrung, der Zeit des Erwerbs der Berufsqualifikation und des Bedarfs am Arbeitsmarkt langfristig verbessern wird sowie die Chancen zur eigenständigen Sicherung des Lebensunterhaltes erhöht
- (2) die Antragstellerin oder der Antragsteller nachvollziehbar und glaubhaft darlegt, die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt anzustreben

und

- (3) eine der folgenden Fallkonstellationen zutrifft:
 - a) nach Einschätzung der ZAA kann die benötigte Förderung nicht im Rahmen der §§ 44, 45, 81 SGB III beziehungsweise § 16 SGB II in Verbindung mit SGB III erfolgen, weil die Antragstellerin/der Antragsteller

glaubhaft macht, keinen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III zu haben oder

- b) nach Einschätzung der ZAA kann die benötigte Förderung nicht im Rahmen der §§ 45, 81 SGB III beziehungsweise § 16 SGB II in Verbindung mit SGB III erfolgen, weil zum Zeitpunkt der Antragstellung keine dem Förderbedarf entsprechende, nach AZAV zertifizierte Maßnahme existiert oder
- c) die benötigte Förderung kann nicht im Rahmen der §§ 44, 45, 81 SGB III beziehungsweise § 16 SGB II in Verbindung mit SGB III erfolgen und die Antragstellerin/der Antragsteller weist dies durch schriftliche Ablehnungsbescheide der Agentur für Arbeit oder von Jobcenter team.arbeit.hamburg nach.

5. Art und Umfang der Förderung

5.1. Förderungsart

Gewährt werden

- a) Stipendien als laufende Auszahlungen hälftig in Form zinsloser Darlehen und nicht rückzahlbarer Zuschüsse und ggf. eines nicht rückzahlbaren Kinderzuschlages und
- b) nicht rückzahlbare Einmalzuschüsse zu den in § 2 genannten Kosten

5.2. Finanzierungsart

Die Förderung erfolgt jeweils als Festbetragsfinanzierung.

5.3. Umfang der Förderung

- a) Stipendium:

Die Höhe des Stipendiums ist abhängig von Einkommen und Familienstand und richtet sich nach den Bestimmungen zur Ermittlung¹⁾ des elternunabhängigen BAföG für ein Hochschulstudium nach Bundesausbildungsförderungsgesetz. Abweichend von den Bestimmungen des BAföG wird das Einkommen bei Antragstellung im Förderzeitraum zu Grunde gelegt. Das Stipendium ist abhängig von der Dauer der Ausgleichsmaßnahme oder der vergleichbaren Maßnahme bei unreglementierten Berufen. Es wird für längstens 3 Jahre gewährt. Die Höhe des Stipendiums wird von der Wohnungsbaukreditanstalt (WK) festgelegt.

- b) Einmalzuschüsse:

Die beantragte Förderung der Kosten muss mindestens 100 EUR betragen. Pro Person können Zuschüsse in Höhe von maximal 12.000 EUR gewährt werden.

1) Weitere Informationen sind z.B. zu finden unter: <http://www.bafoeg-rechner.de/rechner>

Hamburg 16.

Werden keine Stipendien gewährt, darf für die Bewilligung von Kosten für Anerkennungsverfahren und Ausgleichsmaßnahmen das Einkommen des Antragstellers im Jahr der Förderung einen Betrag von 26.000 EUR nicht überschreiten. Maßgeblich ist die Summe der positiven Einkünfte i.S. von § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommenssteuergesetzes. Ist der Antragsteller verheiratet, sind die Einkünfte des Ehegatten einzurechnen, die Einkommensgrenze erhöht sich gleichzeitig auf 40.000 EUR. Gehören Kinder zum Haushalt, reduzieren sich die Einkünfte um die maßgeblichen Kinderfreibeträge. Ein Ausgleich mit Verlusten aus anderen Einkunftsarten bzw. mit Verlusten des zusammenveranlagten Ehegatten ist nicht zulässig. Die Höhe des Einmalzuschusses wird von der WK festgelegt.

Das Vermögen des Antragstellers ist anzurechnen, soweit es den Betrag von 12.000 EUR zuzüglich 3.000 EUR für den Ehegatten oder Lebenspartner und jedes Kind überschreitet.

6. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Die Antragstellung muss grundsätzlich vor Beginn des Vorhabens erfolgen. Ein Vorhabensbeginn ist dann gegeben, wenn bereits vor Antragstellung ohne Zustimmung der Beratungsstelle verbindliche Verpflichtungen eingegangen wurden.

Die Gewährung der Zuwendung kann mit der Auflage verbunden werden, dass der Antragsteller oder die Antragstellerin sich verpflichtet, während des Förderzeitraums eine geeignete Beratung in Anspruch zu nehmen und dies nachzuweisen.

7. Verfahren

7.1. Beratungs- und Antragsverfahren

Die Beratung zum Stipendienprogramm und zur Antragstellung erfolgt durch das Diakonische Werk Hamburg, Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA), Max-Brauer-Allee 16, 22765 Hamburg. Die ZAA berät ebenfalls zu Anerkennungsverfahren in Hamburg, stellt den Kontakt zur zuständigen Anerkennungsstelle in Hamburg her, nimmt die Anträge auf Gewährung der Förderung entgegen und berät zu alternativen Fördermöglichkeiten. Nach einer Vorprüfung auf Vollständigkeit, Plausibilität und Förderfähigkeit (gemäß den Fördervoraussetzungen unter 4.) werden die Anträge von dort mit einer entsprechenden fachkundigen Stellungnahme (inklusive einer Berechnung der Förderhöhe) an die WK zur Prüfung, Entscheidung und Bescheiderstellung weiter geleitet. Bei der Gewährung eines Stipendiums schließt die WK darüber hinaus einen Darlehensvertrag mit dem Stipendiaten ab.

Die Antragstellung erfolgt auf einem Vordruck der WK.

Dem Antrag müssen in jedem Fall die folgenden Unterlagen beigefügt werden:

- (1) Identitätsnachweis (i.d.R. Pass oder Personalausweis)
- (2) Ggf. Kopie des Aufenthaltstitels
- (3) Erklärung und Begründung der Antragstellerin oder des Antragstellers, die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt anzustreben
- (4) Selbstauskunft des Antragstellers oder der Antragstellerin zu den Vermögensverhältnissen gemäß Vordruck der WK
- (5) Erklärung zu den Einkommensverhältnissen des Antragsstellers oder der Antragstellerin vor und während des Förderzeitraums gemäß Vordruck der WK nebst dazugehörigen Nachweisen. Hierzu gehören auch Kopien der Leistungsbescheide, sofern bei Antragstellung bereits andere öffentliche Leistungen bezogen werden (z. B. ALG I, ALG II, Wohngeld)

Folgende Unterlagen sind ergänzend vorzulegen, wenn eine Förderung des Anerkennungsverfahrens vor Erteilung eines Feststellungsbescheides beantragt wird:

- (6) Nachweis über einschlägige Berufserfahrungen oder sonstiger im Ausland erworbener Ausbildungsnachweise, (beglaubigte und übersetzte Zeugnisse etc.)
- (7) Tabellarische Aufstellung einschlägig absolvierter Ausbildungsgänge und der ausgeübten Erwerbstätigkeit in deutscher Sprache
- (8) Einschätzung der ZAA, ob das Anerkennungsverfahren die Chancen zur Aufnahme einer der Berufsqualifikation entsprechenden Beschäftigung sowie der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhaltes langfristig verbessern wird
- (9) Schriftliche Erklärung durch die Agentur für Arbeit Hamburg oder Jobcenter team.arbeit.hamburg, dass eine Förderung im Rahmen des Vermittlungsbudgets nach § 44 SGB III (siehe § 4 (3) c der Richtlinie) nicht erfolgen kann

Folgende Unterlagen sind ergänzend vorzulegen, wenn eine Förderung von Ausgleichsmaßnahmen oder vergleichbaren Maßnahmen bei unreglementierten Berufen nach Erteilung eines Feststellungsbescheides beantragt wird:

- (10) Einschätzung der ZAA, ob die Ausgleichsmaßnahme oder eine vergleichbare Maßnahme bei unreglementierten Berufen die Chancen zur Aufnahme einer der Berufsqualifikation entsprechenden Beschäftigung sowie der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhaltes langfristig verbessern wird
- (11) Für den Fall des § 4 (3) c der Richtlinie: Schriftliche Erklärung durch die Agentur für Arbeit oder Jobcenter team.arbeit.hamburg, dass eine Förderung nicht im Rahmen einer Maßnahme zur beruflichen Aktivierung und Vermittlung gemäß § 45 SGB III oder im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung gemäß § 81 SGB III erfolgen kann.

Hamburg 16.

(12) Bescheid der zuständigen Stelle und genaue Beschreibung der geplanten Ausgleichsmaßnahme und Aufstellung der damit verbundenen Kosten

Die Vorprüfung der Förderungswürdigkeit erfolgt durch das Diakonische Werk Hamburg, das im Bedarfsfall weitere Unterlagen vom Antragsteller anfordern kann.

7.2. Bewilligung/Auszahlung/Rückzahlung

Über die Förderanträge entscheidet die WK im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration nach pflichtgemäßem Ermessen. Bewilligungsbescheid und Darlehensvertrag regeln das Verfahren im Einzelnen.

7.2.1 Auszahlungen

a) Stipendium

Die Auszahlung beginnt mit Beginn der Ausgleichsmaßnahme oder der vergleichbaren Maßnahme bei unreglementierten Berufen. Die Auszahlungen erfolgen monatlich. Die Auszahlungen enden mit dem Ende der Maßnahme, spätestens nach 3 Jahren.

b) Einmalzuschüsse

Die Auszahlung der bewilligten Mittel erfolgt durch die WK auf Anforderung auf Vordruck der WK vor dem Termin, zu dem sie für den Verwendungszweck benötigt werden. Die Kurs- und Prüfungsgebühren werden zur Verfahrenserleichterung i.d.R. von der WK direkt an das durchführende Institut überwiesen.

7.2.2 Rückzahlung des Darlehens

Das Darlehen wird, mit Ausnahme der letzten Rate, mit monatlich 120 EUR zurückgezahlt. Die Rückzahlung beginnt grundsätzlich ein Jahr nach Abschluss des Anpassungslehrgangs.

7.3. Tatsächliches Einkommen während des Stipendiums

Der WK ist spätestens drei Monate nach Abschluss des Anpassungslehrgangs eine Erklärung über das tatsächliche Einkommen während des Stipendiums auf Vordruck der WK unter Beifügung geeigneter Nachweise vorzulegen (z. B. Gehaltsabrechnungen, Leistungsbescheide). Wenn das tatsächlich erzielte Einkommen über dem vor Antragstellung prognostizierten Einkommen liegt, werden zu viel erhaltene Fördermittel zurückgefordert.

7.4. Verwendungsnachweisverfahren

Über die regelmäßige Teilnahme an der geförderten Fortbildung ist bei Maßnahmeende unaufgefordert ein Nachweis zu erbringen. Die WK ist berechtigt, bei längeren Fortbildungsmaßnahmen zwischenzeitliche Nachweise anzufordern.

Der Stipendiat oder die Stipendiatin ist verpflichtet, bei Maßnahmen der Erfolgskontrolle durch die Behörde Arbeit, Soziales, Familie und Integration oder durch sie beauftragte Dritte mitzuwirken

7.5. Zu beachtende Vorschriften

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendungen sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die ggf. erforderliche Rückforderung der gewährten Mittel gelten die allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung und das Hamburgische Verwaltungsverfahrensgesetz, soweit nicht in diesen Förderrichtlinien Abweichungen zugelassen worden sind.

8. Inkrafttreten

Die geänderte Förderrichtlinie tritt am 01.11.2012 in Kraft und ist bis zum 31.12.2013 befristet.

Hamburg 16.

Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)

– Kurzübersicht –

Ziel und Gegenstand

Das Land Niedersachsen unterstützt mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) überbetriebliche Maßnahmen, die der Anpassung der Beschäftigten und Unternehmen an den Strukturwandel und zur Sicherung der davon betroffenen Arbeitsplätze dienen.

Förderfähig sind:

- Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung,
- Beratung und Profiling im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung,
- Entwicklung neuer Konzepte und Methoden für die berufliche Weiterbildung und für die Personalentwicklung sowie
- Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Bedarfserhebungen oder Studien.

Darüber hinaus können im Zielgebiet Konvergenz gefördert werden:

- Vorphasen zur Beratung einzelner Unternehmen zur Abstimmung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs mit der beantragten Qualifizierungsmaßnahme, sofern sich eine Qualifizierungsmaßnahme anschließt,
- Modellprojekte mit transnationalem Bezug sowie
- Weiterbildungsnetzwerke.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind außerbetriebliche Bildungs- und Beratungseinrichtungen in der Rechtsform einer juristischen Person sowie einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts.

Voraussetzungen

Der Antragsteller und ggf. seine Kooperationspartner müssen zur Durchführung des Projekts geeignet sein.

Die Gesamtfinanzierung des Vorhabens muss gesichert sein.

Niedersachsen 8.

Es werden insbesondere Maßnahmen für Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben sowie Betriebsinhaber von Klein- und Kleinunternehmen gemäß KMU-Definition der EU in Niedersachsen gefördert.

Die Betriebsstätte des Zuwendungsempfängers und der Unternehmen, die an den geförderten Projekten teilnehmen, müssen sich jeweils innerhalb des gleichen Zielgebiets (Konvergenz oder RWB) befinden. Auch der Ort der Durchführung muss in dem jeweiligen Zielgebiet liegen (Betriebsstättenprinzip).

Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkenntnissen, Maßnahmen für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung (mit Ausnahme von Beschäftigten im Konvergenzgebiet in den Bereichen der vorschulischen Erziehung sowie der Altenpflege und -hilfe) und für Beschäftigte aus dem land- oder forstwirtschaftlichen oder gärtnerischen Bereich (mit Ausnahme von Beschäftigten aus Handels- oder Dienstleistungsunternehmen) sind von der Förderung ausgeschlossen.

Die Unternehmen müssen einen Eigenbeitrag von mindestens 5% der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben leisten.

Bei der Antragstellung sind Qualitätskriterien nach dem Scoring-Modell zur Ermittlung der Förderwürdigkeit eines Projekts nachzuweisen. Gefördert werden Projekte, die mindestens 151 Gesamtpunkte und bei jedem Einzelkriterium mindestens die Hälfte der jeweiligen Punktzahl erreichen.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die Höhe des Zuschusses beträgt

- für spezifische Ausbildungsmaßnahmen bis zu 25% und
- für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen bis zu 60% der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben.

Bei Ausbildungsmaßnahmen zugunsten behinderter oder benachteiligter Arbeitnehmer und Beihilfen zugunsten mittlerer Unternehmen kann die Förderhöhe um 10% steigen, bei Beihilfen zugunsten kleiner Unternehmen um 20% auf max. 80% der zuwendungsfähigen Ausgaben.

Wichtige Hinweise

Vorhaben, die mit EU-Mitteln aus anderen Programmen oder durch andere Bundes- oder Landesprogramme gefördert werden, sind von der Förderung ausgeschlossen.

Die Förderung von Weiterbildungsnetzwerken im Zielgebiet Konvergenz erfolgt als De-minimis-Beihilfe.

Im Rahmen des Sonderschwerpunkts „Ökologische Nachhaltigkeit in Beruf und Betrieb“ unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr die Qualifikation von Beschäftigten im Hinblick auf die internationalen Klimaschutzbestrebungen und die Realisierung einer ressourcenschonenden Energieversorgung. Anträge waren bis zum 30. September 2012 einzureichen. Weitere Informationen können im Internet abgerufen werden.

Für Vorhaben im Rahmen der Programme „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“ und Arbeit durch Qualifizierung (AdQ), die am 1. Januar 2012 beginnen, stellt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 6,6 Mio. EUR aus Landesmitteln sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. 5,1 Mio. EUR entfallen auf 35 Projekte zugunsten Arbeitsloser und 1,5 Mio. EUR auf 11 Projekte zugunsten Beschäftigter überwiegend aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Antragsverfahren

Anträge sind vor Beginn des Vorhabens zum jeweiligen Antragsstichtag bzw. zu den Einreichungstichtagen für die Sonderschwerpunkte an die

Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)

Günther-Wagner-Allee 12–16

30177 Hannover

Tel. (05 11) 3 00 31-3 33

Fax (05 11) 3 00 31-1 13 33

E-Mail: beratung@nbank.de

Internet: <http://www.nbank.de>

zu richten.

Die aktuellen Antragsfristen werden auf den Internetseiten der NBank veröffentlicht.

Quelle

Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr vom 20. Dezember 2010, Niedersächsisches Ministerialblatt Nr. 7 vom 16. Februar 2011, S. 149; geändert durch Erlass des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr vom 10. Oktober 2012, Niedersächsisches Ministerialblatt Nr. 34 vom 10. Oktober 2012, S. 752; Pressemitteilung des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr vom 19. Dezember 2011; Informationen der Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank), Stand Juli 2012.

Die Anlage zur Richtlinie finden Sie in Ihrer Förderdatenbank Aus- und Weiterbildung (beiliegende CD-ROM).

Niedersachsen 8.

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen im Rahmen des Programms „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“

Erl. d. MW v. 20.12.2010 – 13-46105/6700/1100 –
– VORIS 82300 –

Bezug: a) Erl. d. MW v. 1.10.2009 (Nds. MBl. S. 854)
– VORIS 82300 –

b) Erl. v. 10.11.2010 (Nds. MBl. S. 1090)
– VORIS 82300 –

[geändert durch Erl. d. MW v. 10.10.2012 – 13-46105/6700/1100 –
– VORIS 82300 –]

1. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

- 1.1 Das Land gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinie und der VV zu § 44 LHO Zuwendungen für Maßnahmen im Rahmen der „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand“ zur Anpassung an den Strukturwandel und zur Sicherung der davon betroffenen Arbeitsplätze mit Mitteln des Landes Niedersachsen und des Europäischen Sozialfonds (ESF).
- 1.2 Die Gewährung der Zuwendung erfolgt entsprechend den Regelungen der Verordnungen (EG) in der jeweils geltenden Fassung
 - Nr. 1083/2006 des Rates vom 11.7.2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds – im Folgenden: Allgemeine Strukturfondsverordnung – (ABl. EU Nr. L 210 S. 25, Nr. L 239 S. 248; 2007 Nr. L 145 S. 38, Nr. L 164 S. 36; 2008 Nr. L 301 S. 40), zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 539/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.6.2010 (ABl. EU Nr. L 158 S. 1),
 - Nr. 1828/2006 der Kommission vom 8.12.2006 zur Festlegung von Durchführungsvorschriften zur Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 (ABl. EU Nr. L 371 S. 1; 2007 Nr. L 45 S. 3), zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 832/2010 der Kommission vom 17.9.2010 (ABl. EU Nr. L 2248 S. 1),
 - Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.7.2006 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (ABl. EU Nr. L 210 S. 1; 2008 Nr. L 301 S. 40), zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 437/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.5.2010 (ABl. EU Nr. L 132 S. 1),
 - Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.7.2006 über den Europäischen Sozialfonds – im Folgenden: ESF-Verordnung – (ABl. EU Nr. L 210 S. 12), geändert durch Verordnung

Niedersachsen 8.

(EG) Nr. 396/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6.5.2009 (ABl. EU Nr. L 126 S. 1),

- Nr. 800/2008 der Kommission vom 6.8.2008 zur Erklärung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Gemeinsamen Markt in Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag (allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung) – im Folgenden: AGFVO – (ABl. EU Nr. L 214 S. 3) sowie
- Nr. 1998/2006 der Kommission vom 15.12.2006 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf De-Minimis-Beihilfen – im Folgenden: De-Minimis-Verordnung – (ABl. EU Nr. L 379 S. 5).

- 1.3 Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten die in dieser Richtlinie enthaltenen Regelungen für das Zielgebiet „Konvergenz“ bestehend aus den Landkreisen Celle, Cuxhaven, Harburg, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg, Osterholz, Rotenburg (Wümme), Heidekreis (bis 31.7.2011: Soltau-Falingb. b. Verden), Stade, Uelzen und Verden sowie für das übrige Landesgebiet (Zielgebiet „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ – im Folgenden: RWB –).
- 1.4 Ein Anspruch des Antragstellers auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht, vielmehr entscheidet die Bewilligungsstelle aufgrund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel auf der Basis dieser Förderrichtlinie.
- 1.5 Aufgrund der Regelungen in Artikel 1 Absatz 6 AGFVO sind Beihilfen an Unternehmen ausgeschlossen, die einer Rückforderungsanordnung aufgrund einer früheren Kommissionsentscheidung zur Feststellung der Rechtswidrigkeit und Unvereinbarkeit einer Beihilfe mit dem Gemeinsamen Markt nicht Folge geleistet haben.

2. Gegenstand der Förderung

- 2.1 Gegenstand der Förderung sind allgemeine Ausbildungsmaßnahmen i.S. von Art. 38 Nr. 2 AGFVO, die der Erhöhung der Chancen von Beschäftigten und Unternehmen durch Qualifizierung und der Stärkung der Kompetenzen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung dienen. In begründeten Ausnahmefällen ist eine Förderung von spezifischen Ausbildungsmaßnahmen i.S. von Art. 38 Nr. 1 AGFVO möglich.

Die Förderung von Ausbildungsmaßnahmen umfasst folgende Projektbestandteile:

- Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung,
- Beratung und Profiling,
- Entwicklung neuer Konzepte und Methoden für die berufliche Weiterbildung und für die Personalentwicklung,

- Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Bedarfserhebungen oder Studien.

Im Zielgebiet Konvergenz ist auch die Förderung einer Vorphase zur Beratung einzelner Unternehmen zulässig, die der Abstimmung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs mit der beantragten Qualifikationsmaßnahme dient. Die Förderung dieser Vorphase erfolgt unter der Bedingung einer sich anschließenden Qualifizierungsmaßnahme.

Darüber hinaus können vorrangig im Zielgebiet Konvergenz auch Modellprojekte gefördert werden, die einen transnationalen Bezug aufweisen.

- 2.2 Eine Förderung für Weiterbildungsnetzwerke im Zielgebiet Konvergenz ist im Rahmen abgegrenzter Projekte auf Grundlage von Artikel 2 der De-Minimis-Verordnung möglich.

- 2.3 Es sind folgende projektspezifische Anforderungen zu beachten:

2.3.1 Berufliche Qualifizierung

Die Maßnahmen sollen zur Erhöhung der innerbetrieblichen und der allgemeinen beruflichen Mobilität beitragen und mit einem Zertifikat über die Qualifizierung, mindestens jedoch mit einer qualifizierten Teilnahmebescheinigung abschließen. Die individuelle Dauer der Qualifizierung soll mindestens 30 Zeitstunden pro Teilnehmendem betragen. Die Maßnahmen sollen den Strukturwandel flankieren, z. B. in den Bereichen

- technische Anpassung,
- Organisationsentwicklung,
- Marktentwicklung (national und international),
- Technologietransfer,
- Unternehmensführung (allgemein),
- Unternehmensfinanzierung,
- betriebliche Innovationen,
- Berücksichtigung besonderer betrieblicher Zielgruppen.

2.3.2 Beratung und Profiling

Die Beratungen und das Profiling im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung sollen konzeptionell und organisatorisch die anderen Projektbestandteile begleiten. Inhalt der Beratung und des Profiling sind z. B.

- die einzelbetriebliche Bestandsaufnahme von Weiterbildungsbedarfen,
- die Erarbeitung von Qualifizierungsplänen.

Niedersachsen 8.

Nach Abschluss des Beratungs- und Profiling-Teils, grundsätzlich nach drei Monaten, bei Förderung einer Vorphase im Konvergenzgebiet spätestens nach sechs Monaten, ist der Bewilligungsstelle ein aktualisiertes Bildungskonzept vorzulegen.

2.3.3 Entwicklung neuer Konzepte und Methoden

Die Entwicklung neuer Konzepte und Methoden soll dazu beitragen, dass die Ziele, Inhalte und Methoden der beruflichen Weiterbildung stärker an die Bedarfslagen der Unternehmen angepasst werden. Die Formulierung des Qualifizierungsbedarfs geht von den Unternehmen aus. Dabei ist auch die Förderung der Zusammenarbeit mit weiteren relevanten Arbeitsmarktakteuren zur Durchführung von gemeinsamen Vorhaben i.S. dieser Richtlinie zulässig.

2.3.4 Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Bedarfserhebungen und Studien

Bedarfserhebungen und Studien werden von ausgewiesenen wissenschaftlichen Einrichtungen durchgeführt und dienen dazu, dem Land und den Arbeitsmarktakteuren zeitnahe Informationen zu Qualifizierungsbedarfen zur Verfügung zu stellen.

2.3.5 Weiterbildungsnetzwerke im Zielgebiet Konvergenz

Regionale Weiterbildungsnetzwerke von Personalverantwortlichen können als abgegrenzte Projekte mit folgenden Bestandteilen gefördert werden:

- Koordination des Weiterbildungsnetzwerks,
- Erarbeitung von regionalen, branchenbezogenen oder thematisch-inhaltlichen Fachkräfte- und Qualifizierungskonzepten,
- Umsetzung der Fachkräfte- und Qualifizierungskonzepte in konkrete Qualifizierungsangebote für die am Netzwerk beteiligten Unternehmen unter Hinzuziehung von außerbetrieblichen Bildungs- und Beratungseinrichtungen.

2.4 Von der Förderung ausgeschlossen sind:

- Maßnahmen, die überwiegend der Vermittlung von Grundkenntnissen dienen,
- Maßnahmen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes oder für Beschäftigte von Einrichtungen öffentlichen Rechts. Dieser Ausschluss gilt nicht für Beschäftigte im Konvergenzgebiet in den Bereichen der vorschulischen Erziehung sowie der Altenpflege und -hilfe,
- Maßnahmen, die der Qualifizierung von Personen dienen, die in der Urproduktion der Land- und Forstwirtschaft oder des Gartenbaus tätig sind. Dieser Ausschluss gilt nicht für Beschäftigte aus Handels- oder Dienstleistungsbetrieben,

- Maßnahmen, für die eine Förderung aus ESF-Mitteln anderer Landes- oder Bundesprogramme oder aus anderen Mitteln der EG, insbesondere des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), des Europäischen Fonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) oder des Europäischen Fischereifonds (EFF) erfolgt und
 - Maßnahmen, die aus anderen öffentlichen Programmen oder aufgrund von tariflichen oder öffentlich-rechtlichen Bestimmungen oder durch die Bundesagentur für Arbeit bezuschusst werden. Diese Programme bzw. Mittel sind vorrangig in Anspruch zu nehmen.
- 2.5 Förderanträge können zu den vom MW bestimmten Antragsstichtagen gestellt werden. Darüber hinaus werden anlassbezogenen Sonderschwerpunkte zu aktuellen Themen ausgeschrieben. Die Themen werden vom MW bekannt gegeben. Hinweise auf die Verfahrensmodalitäten finden sich in den jeweiligen Ausschreibungsunterlagen.

3. Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfänger sind Projektträger in der Rechtsform einer juristischen Person. Einzelpersonen sind nicht antragsberechtigt.

Zuwendungsempfänger für Projekte nach den Nummern 2.3.1 bis 2.3.4 sind außerbetriebliche Bildungs- und Beratungseinrichtungen in der Rechtsform einer juristischen Person. Daneben ist eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts als Antragsteller zugelassen.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

4.1 Allgemeine Zuwendungsvoraussetzungen

Zur Ermittlung der Förderfähigkeit sind bei der Antragstellung nachzuweisen:

- die Eignung des Antragstellers und ggf. seiner Kooperationspartner zur Durchführung des Projekts,
- die Angemessenheit und Notwendigkeit der Ausgaben sowie die Sicherung der Gesamtfinanzierung,
- die grundsätzliche Berücksichtigung der Querschnittsziele (Demografischer Wandel, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, Nachhaltigkeit).

4.2 Qualitätskriterien

4.2.1 Qualitätskriterien für Projekte nach den Nummern 2.3.1 bis 2.3.4

Bei der Antragstellung sind als Qualitätskriterien zur Ermittlung der Förderwürdigkeit eines Projekts darüber hinaus nachzuweisen:

Niedersachsen 8.

- die Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen sowie der Beitrag des Projekts zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und zur Erhöhung der Aufstiegschancen der Teilnehmenden,
- ein integriertes Gesamtkonzept – insbesondere auch eine detaillierte Projektplanung –,
- die fachliche und administrative Kompetenz des Antragstellers und ggf. seiner Kooperationspartner zur Durchführung des Projekts,
- der Innovationsgehalt des Projekts,
- der spezifische Beitrag des Projekts zur Erreichung der Querschnittsziele (Demographischer Wandel, Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung sowie Nachhaltigkeit),
- die Effizienz des Mitteleinsatzes.

Die Gewichtung der hier genannten Qualitätskriterien (Scoring-Modell) erfolgt in einem gesondert zu veröffentlichenden Erlass des MW.

4.2.2 Qualitätskriterien für Projekte nach Nummer 2.3.5

Bei der Antragstellung sind als Qualitätskriterien zur Ermittlung der Förderwürdigkeit eines Projekts nachzuweisen:

- die regionale, branchenbezogene oder thematisch-inhaltliche Ausrichtung der geplanten Aktivitäten,
- Art, Umfang und Tiefe der Kooperationen,
- die fachliche und administrative Eignung des Weiterbildungsnetzwerks für Fragen der Personalentwicklung,
- ein Fachkonzept für die Projektlaufzeit (Ziele, Inhalte, Methoden der Netzwerkarbeit, Nachnutzung der Projektergebnisse nach Ablauf der Förderung),
- der Innovationsgehalt des Projekts,
- der spezifische Beitrag des Projekts zur Erreichung der Querschnittsziele (Demografischer Wandel, Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung sowie Nachhaltigkeit),
- ein Finanzierungskonzept für die Projektlaufzeit.

Die Gewichtung der hier genannten Qualitätskriterien (Scoring-Modell) erfolgt in einem gesondert zu veröffentlichenden Erlass des MW.

4.3 Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Maßnahmen sollen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen und einen Frauenanteil enthalten, der dem prozentualen Anteil der Frauen an den Beschäftigten entspricht.

4.4 Nichtdiskriminierung

Die beantragten Projekte müssen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung berücksichtigen, insbesondere den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderungen gewährleisten.

4.5 Vorrang von Kleinunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen (im Folgenden: KMU)

Gefördert werden insbesondere Maßnahmen für Beschäftigte in KMU. Eine Teilnahme von Betriebsinhaberinnen oder Betriebsinhabern von Klein- und Kleinunternehmen an den Projekten ist zulässig. Maßgeblich für die Einstufung als KMU ist die Definition der kleinen und mittleren Unternehmen in Anhang 1 AGFVO.

Im Zielgebiet RWB können Beschäftigte von Unternehmen, die nicht unter die geltende KMU-Definition fallen, grundsätzlich nur an den Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen, wenn der auf sie entfallende Anteil der Teilnehmenden und der Teilnehmerstunden unter 25 v.H. des gesamten Fördervolumens liegt und die Teilnahme sachlich notwendig ist. Durch Einzelerlass können hiervon in begründeten Fällen Ausnahmen zugelassen werden. Im Zielgebiet Konvergenz ist der Anteil der Beschäftigten von Unternehmen, die nicht unter die geltende KMU-Definition fallen, unbeschränkt.

4.6 Betriebsstättenprinzip und Ort der Durchführung

Es gilt das Betriebsstättenprinzip. Die Betriebsstätte des Zuwendungsempfängers und der Unternehmen, die an den geförderten Projekten teilnehmen, müssen sich jeweils innerhalb des gleichen Zielgebietes (Konvergenz oder RWB) befinden. Auch der Ort der Durchführung muss in dem jeweiligen Zielgebiet liegen. Bezüglich des Ortes der Durchführung kann die Bewilligungsstelle in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.

5. Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

5.1 Art der Zuwendung

Die Zuwendung wird als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Form einer Anteilfinanzierung zur Projektförderung gewährt.

5.2 Höchstgrenzen der Förderung

Die Förderung aus ESF-Mitteln soll maximal 75 v.H. der zuwendungsfähigen Ausgaben im Zielgebiet Konvergenz und maximal 50 v.H. der zuwendungsfähigen Ausgaben im Zielgebiet RWB betragen.

5.2.1 Für Ausbildungsmaßnahmen mit Bestandteilen nach den Nummern 2.3.1 bis 2.3.4 darf die Summe aller öffentlichen Zuwendungen folgende, in Artikel 39 Abs. 2 AGFVO genannte Beihilfeintensitäten, nicht überschreiten:

Niedersachsen 8.

- a) 25 v.H. der beihilfefähigen Ausgaben für spezifische Ausbildungsmaßnahmen und
- b) 60 v.H. der beihilfefähigen Ausgaben für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen.

Die Beihilfeintensität kann jedoch wie folgt auf maximal 80 v.H. der beihilfefähigen Ausgaben erhöht werden:

- a) um 10 Prozentpunkte bei Ausbildungsmaßnahmen zugunsten behinderter oder benachteiligter Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer,
- b) um 10 Prozentpunkte bei Beihilfen zugunsten mittlerer Unternehmen und um 20 Prozentpunkte bei Beihilfen zugunsten kleiner Unternehmen.

Eine Erhöhung der Beihilfeintensitäten für spezifische oder allgemeine Ausbildungsmaßnahmen ist nur möglich, sofern die zugrunde liegenden Voraussetzungen für sämtliche an der Maßnahme beteiligte Beschäftigte bzw. Unternehmen zutreffen.

- 5.2.2 Bei Projekten nach Nummer 2.2 darf die Höhe aller öffentlichen Zuwendungen die in Artikel 2 Abs. 2 der De-Minimis-Verordnung genannten Beihilfebeträge nicht überschreiten.

De-Minimis-Zuwendungen für Weiterbildungsnetzwerke nach Nummer 2.2 sind den begünstigten Unternehmen zu gleichen Anteilen zuzurechnen. Der Zuwendungsbetrag je Unternehmen ergibt sich aus der Division der Zuwendungssumme durch die Anzahl der zum Zeitpunkt der Antragsstellung am Netzwerk beteiligten Unternehmen.

5.3 Projektlaufzeiten

- 5.3.1 Die Laufzeit eines Projektes nach Nummer 2.1 ist grundsätzlich auf 12 Monate beschränkt. Bei Projekten im Zielgebiet Konvergenz, die eine Vorphase zur Beratung von Unternehmen umfassen, ist die Laufzeit grundsätzlich auf 15 Monate beschränkt. Bei Projekten, die aus mehreren Bestandteilen i.S. der Nummer 2.3 bestehen, ist eine Laufzeitverlängerung um maximal 3 weitere Monate zulässig.
- 5.3.2 Die Laufzeit eines Projektes nach Nummer 2.2 ist grundsätzlich auf 24 Monate beschränkt. Durch Einzelerlass können hiervon in begründeten Fällen Ausnahmen zugelassen werden.

5.4 Zuwendungsfähigkeit von Ausgaben

- 5.4.1 Folgende Ausgaben eine Ausbildungsmaßnahme sind gemäß Artikel 39 Abs. 4 AGFVO zuwendungsfähig:
- a) Personalausgaben für die Auszubildenden,
 - b) Reise- und Aufenthaltsausgaben der Auszubildenden und der Auszubildungsteilnehmenden,

- c) sonstige laufende Ausgaben wie unmittelbar mit dem Vorhaben zusammenhängende Materialien und Ausstattungen,
- d) Abschreibung von Werkzeugen und Ausrüstungsgegenständen, soweit sie ausschließlich für das Ausbildungsvorhaben verwendet werden,
- e) Ausgaben für Beratungsdienste betreffend die Ausbildungsmaßnahme,
- f) Personalausgaben für Ausbildungsteilnehmende und allgemeine indirekte Ausgaben (Verwaltungsausgaben, Miete, Gemeinkosten), bis zur Höhe der Gesamtsumme der unter den Buchstaben a bis e genannten sonstigen beihilfefähigen Ausgaben. In Bezug auf die Personalausgaben für Ausbildungsteilnehmende dürfen nur die tatsächlich abgeleisteten Ausbildungsstunden nach Abzug der produktiven Stunden berücksichtigt werden.

5.4.2 Für Projekte nach Nummer 2.2 sind folgende Ausgaben zuwendungsfähig:

- a) Personal- und Sachausgaben für die Koordination eines Weiterbildungsnetzwerks,
- b) Ausgaben für Beratungsdienste,
- c) Ausgaben für die Entwicklung neuer Konzepte,
- d) indirekte Ausgaben.

5.4.3 Im Zielgebiet Konvergenz können nach Artikel 34 Abs. 2 der Allgemeinen Strukturfondsverordnung Aktionen finanziert werden, die in den Interventionsbereich des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung fallen, sofern sie für den ordnungsgemäßen Ablauf des Vorhabens erforderlich sind und mit ihm in direktem Zusammenhang stehen. Die Vorschriften der De-Minimis-Verordnung sind hierbei einzuhalten.

5.4.4 Bei Projekten nach Nummer 2.1 werden entsprechend Artikel 11 Abs. 3 ESF-Verordnung die pauschal angegebenen indirekten Ausgaben in Höhe von 20 v.H. der direkten Ausgaben gewährt. Dies gilt mit der Maßgabe, dass bei der Berechnung der direkten Ausgaben solche der Nummer 2 des Musterfinanzierungsplans (Ausgaben für Vergütungen, Aufenthalts- und Fahrtkosten der Teilnehmenden) und solche der Nummer 1.4 des Musterfinanzierungsplans (Ausgaben für Lehrgänge externer Einrichtungen) nicht berücksichtigt werden.

Bei Projekten nach Nummer 2.2 werden pauschal angegebene indirekte Ausgaben in Höhe von 10 v.H. der direkten Ausgaben gewährt.

Niedersachsen 8.

Es ist eine verbindliche Einteilung in direkte und indirekte Ausgaben gemäß den Ausgabekategorien des in der Anlage¹⁾ beigefügten Musterfinanzierungsplans vorzunehmen.

- 5.4.5 Darüber hinaus kommt im Fall von Zuschüssen entsprechend Artikel 11 Abs. 3 Buchst. b der ESF-Verordnung die Gewährung von Ausgaben auf der Grundlage von Pauschalsätzen in Betracht, die anhand von Standardeinheitskosten, die der Mitgliedstaat festgelegt hat, errechnet wurden.

Die richtlinienspezifische Bemessungsgrundlage und die Höhe der Pauschale ergeben sich aus dem Bezugsverlass zu b.

5.5 Betreuungsausgaben

Mehrausgaben zur Betreuung von aufsichtsbedürftigen Kindern der Teilnehmenden sind in tatsächlicher Höhe zuwendungsfähig, soweit im Einzelfall aufgrund der Teilnahme an einer Maßnahme eine Erweiterung der bestehenden Betreuung erfolgen muss. Die Ausgaben dürfen, sofern der Projektträger die Betreuung nicht selbst anbietet, einen monatlichen Höchstbetrag von 65 EUR für jedes zu betreuende Kind nicht übersteigen und müssen im Einzelfall belegt werden. Die Kinderbetreuung durch Personen, die mit der oder dem Teilnehmenden in häuslicher Gemeinschaft leben, wird nicht gefördert.

5.6 Bemessungsgrenzen

Die Bemessungsgrenze beträgt für

- berufliche Qualifizierung: 15 EUR pro teilnehmender Person und Stunde (ohne Freistellungskosten),
- Beratung und Profiling: 500 EUR pro Tag und Beraterin oder Berater,
Beratung im Zielgebiet Konvergenz im Rahmen einer Vorphase: 4.500 EUR pro Personenleistungsmonat,
- Entwicklung neuer Konzepte: 8.000 EUR pro Personenleistungsmonat,
- Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren: 8.000 EUR pro Personenleistungsmonat,
- Erhebungen und Studien: 8.000 EUR pro Personenleistungsmonat,
- Koordination eines Weiterbildungsnetzwerks: 8.000 EUR pro Personenleistungsmonat,

1) Hinweis der Redaktion: Die Anlage kann im Internet unter <http://www.nbank.de> abgerufen werden.

- externe Erarbeitung regionaler und branchenbezogener Fachkräfte- und Qualifizierungskonzepte: 500 EUR pro Tag und Beraterin oder Berater.

Bei Ausbildungsprojekten nach Nummer 2.1, die verschiedene Bestandteile umfassen, sind diese getrennt auszuweisen. Der auf den Bereich „Berufliche Qualifizierung“ nach Nummer 2.3.1 entfallende Anteil muss mindestens 50 v.H. der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben betragen.

Der auf die Bereiche „Beratung und Profiling“ nach Nummer 2.3.2 sowie „Zusammenarbeit“ nach Nummer 2.3.3 entfallende Anteil an den zuwendungsfähigen Gesamtausgaben eines Ausbildungsprojekts darf grundsätzlich 20 v.H. nicht überschreiten. Bei Projekten im Zielgebiet Konvergenz, die eine Vorphase zur Beratung von Unternehmen umfassen, kann der entsprechende Anteil um weitere 10 v.H. erhöht werden. Durch Einzelerlass können Ausnahmen von den hier genannten Bemessungsgrenzen zugelassen werden. Eine Ausnahme von dem Qualifizierungsanteil von 50 v.H. gemäß Absatz 2 ist jedoch nicht möglich.

5.7 Private Kofinanzierung

Die private Kofinanzierung erfolgt regelmäßig über einen Direktbeitrag der Unternehmen oder der Kooperationspartner. Bei Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung kann die Kofinanzierung auch durch die während der Dauer der beruflichen Qualifizierung an die Beschäftigten fortgezahlten Löhne und Gehälter (Freistellungsausgaben) erfolgen. Diese sind im Rahmen des Abrechnungsverfahrens, das gemäß Nummer 7.4 nach dem Erstattungsprinzip erfolgt, anhand von Belegen (Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen) nachzuweisen. Im Zielgebiet RWB kann bei Verzicht auf eine Kofinanzierung aus Freistellungsausgaben zusätzlich zur Förderung aus ESF-Mitteln eine Förderung in Höhe von bis zu 15 v.H. der zuwendungsfähigen Ausgaben aus Landesmitteln gewährt werden. Auch wenn Freistellungsausgaben geltend gemacht werden, ist in jedem Fall ein finanzieller Direktbeitrag der betreffenden Unternehmen oder Kooperationspartner zu leisten. Dieser soll mindestens 5 v.H. der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben betragen.

Sofern Betriebsinhaber an den Projekten teilnehmen, ist für diese eine Abrechnung von Freistellungsausgaben nicht zulässig. Die private Kofinanzierung hat in diesen Fällen über einen finanziellen Direktbeitrag zu erfolgen.

Zusätzlich zur Kofinanzierung über private Mittel können öffentliche Mittel in die Projektfinanzierung eingebracht werden.

6. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Der Zuwendungsempfänger ist zu verpflichten, jederzeit Überprüfungen der Europäischen Kommission, des Landes oder von diesen beauftragte Stellen zuzulassen sowie bei der Erfassung der Daten in der von der

Niedersachsen 8.

Kommission geforderten Differenzierung und bei der Bewertung der Förderung nach dieser Richtlinie mitzuwirken. Die hierfür erforderliche Software wird internetgestützt vom MW oder einem von diesem beauftragten Dritten zur Verfügung gestellt und ist zu verwenden.

7. Anweisungen zum Verfahren

7.1 Allgemeines

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die ggf. erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die VV zu § 44 LHO, soweit nicht in dieser Richtlinie Abweichungen zugelassen oder vorgeschrieben worden sind. Die VV Nr. 8.7 Sätze 1 und 3 zu § 44 LHO findet keine Anwendung.

7.2 Bewilligungsstelle

Zuständige Bewilligungsstelle ist die Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank), Günther-Wagner-Allee 12–16, 30177 Hannover:

7.3 Unterausschuss

Der Unterausschuss zum ESF-Begleitausschuss entscheidet über

- Projekte mit transnationalem Bezug nach Nummer 2.1 Satz 6,
- Ausbildungsprojekte mit Bestandteilen nach den Nummern 2.3.3 und 2.3.4,
- Projekte im Rahmen eines Sonderschwerpunktes nach Nummer 2.5,
- Projekte mit zuwendungsfähigen Gesamtausgaben von mehr als 450.000 EUR und über
- Projekte, die ausschließlich für Großunternehmen durchgeführt werden.

Die Förderempfehlung des Unterausschusses ist von der Bewilligungsstelle maßgeblich zu berücksichtigen.

7.4

Die Auszahlung der Zuwendung erfolgt vierteljährlich. Die Mittel sind nach Vordruck für das laufende Quartal zum 1. Februar, 1. Mai, 1. August und 1. November eines jeden Jahres anzufordern. Mit dem Mittelabruf für tatsächlich getätigte Ausgaben sind ein zahlenmäßiger Nachweis i.S. der Nummer 6.4 ANBest-P, Anlage 2 zu VV Nr. 5.1 zu § 44 LHO (Belegliste), sowie grundsätzlich alle der Bewilligungsstelle bislang noch nicht eingereichten Originalbelege sowie eine Aufstellung der vergebenen Aufträge vorzulegen. Die Bewilligungsstelle hat vor jeder Auszahlung alle vom Zuwendungsempfänger erklärten Ausgaben vollständig zu prüfen. Die Auszahlung eines Restbetrages der Zuwendung in

Höhe von 10 v.H. erfolgt nach Vorlage und Prüfung des Endverwendungsnachweises.

- 7.5 Der Verwendungsnachweis (Zwischen- und Endverwendungsnachweis) besteht aus einem Sachbericht und einem zahlenmäßigen Nachweis i. S. der Nummer 6.4 ANBest-P, Anlage 2 zu VV Nr. 5.1 zu § 44 LHO. Bei der Erstellung des zahlenmäßigen Nachweises sind die von der Bewilligungsstelle vorgehaltenen Vordrucke zu verwenden. Belege (Einnahme- und Ausgabebelege) über die Einzelzahlungen und die Verträge über die Vergabe von Aufträgen sind der Bewilligungsstelle grundsätzlich vorzulegen. Die Bewilligungsstelle hat im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung alle vom Zuwendungsempfänger erklärten Ausgaben vollständig zu prüfen. Bereits mit dem Mittelabruf geprüfte Belege müssen nicht erneut vorgelegt und geprüft werden. Die Bewilligungsstelle kann bei Bedarf eine erneute Vorlage der Originalbelege verlangen.

Die Verwendung der Zuwendung ist innerhalb von zwei Monaten nach Erfüllung des Zuwendungszwecks der Bewilligungsstelle nachzuweisen (Verwendungsnachweis). Ist der Zuwendungszweck nicht bis zum Ablauf des Haushaltsjahres erfüllt, ist binnen zwei Monaten nach Ablauf des Haushaltsjahres über die in diesem Jahr erhaltenen Beträge ein Zwischennachweis zu führen. In begründeten Ausnahmefällen kann die Bewilligungsstelle einer Verlängerung der Frist zustimmen.

- 7.6 Vordrucke

Vordrucke für Antragstellung, Mittelabruf und Verwendungsnachweis werden von der Bewilligungsstelle zur Verfügung gestellt.

8. Schlussbestimmungen

Dieser Erl. tritt am 20.12.2010 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2015 außer Kraft. Der Bezugserlass zu a tritt mit Ablauf des 19.12.2010 außer Kraft.

Niedersachsen 8.

Inhalt

- 1.1. Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz (ThEBG)
2. Ausbildungsrichtlinie
3. Weiterbildungsrichtlinie
4. Berufsvorbereitungsrichtlinie
5. Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA) (GA-Richtlinie)
9. Förderung überbetrieblicher Berufsausbildungsplätze (Investitionsförderung)
10. Beratungsrichtlinie – Förderung betriebswirtschaftlicher und technischer Beratungen von KMU und Existenzgründern
12. Landesarbeitsmarktprogramm „Arbeit für Thüringen und Zukunft Familie“
13. Landesarbeitsmarktprogramm „Arbeit für Thüringen und Zukunft Familie“ – Lohnkostenzuschüsse
25. Förderung von Bildungsmaßnahmen

