



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie



## Der ESF in Brandenburg 2007–2013

### Impulse für Qualifizierung und Innovation

Dokumentation der ESF-Jahrestagung  
vom 24. November 2005



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

# **Der ESF in Brandenburg 2007–2013 Impulse für Qualifizierung und Innovation**

Dokumentation der ESF-Jahrestagung 2005  
vom 24. November 2005

erstellt durch BBJ Consult AG, NL Deutschland  
im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Familie des Landes Brandenburg

gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und  
aus Mitteln des Landes Brandenburg



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Brandenburgischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundes-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des europäischen Parlaments. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht so verwendet werden, dass es als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer einzelnen Mitglieder zu verwenden.

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Grußwort zur ESF-Jahrestagung 2005</b>	
<b>Dagmar Ziegler</b> <i>Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg</i> .....	4
<b>Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes</b>	
<b>Dr. Frank Schiemann</b> <i>Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. (SÖSTRA), Berlin</i> .....	7
<b>Handlungsansätze für den ESF im Land Brandenburg und die weitere Gestaltung des Programmplanungsprozesses</b>	
<b>Sabine Hübner</b> <i>Abteilungsleiterin der Abteilung Arbeit und Gleichstellung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg</i> .....	17
<b>Kommentierung der Analyse und der vorgeschlagenen Strategie für den ESF im Land Brandenburg in der Strukturfonds-Förderperiode 2007–2013</b>	
<b>Sven Kjellström</b> <i>Direktor in der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Europäische Kommission</i> .....	23
<b>Martin Wille</b> <i>Landrat des Landkreises Dahme-Spreewald</i> .....	28
<b>Paneldiskussion zur Analyse und zu der vorgeschlagenen Strategie Zusammenfassung</b>	
<b>Irene Kurz, Dieter Ramcke-Lämmert</b> <i>BBJ Consult AG, Niederlassung Deutschland</i> .....	32
<b>Bilanz und Ausblick: Schlussfolgerungen für den partnerschaftlichen Abstimmungsprozess</b>	
<b>Hendrik Fischer</b> <i>ESF-Fondsverwaltung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg</i> .....	35
<b>Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Jahrestagung</b> .....	38
<b>Anhang</b>	
<b>Eckpunkte der ESF-Strategie Strukturfonds-Förderperiode 2007–2013</b> .....	48

## Grußwort zur ESF-Jahrestagung 2005

Dagmar Ziegler

*Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie*

Sehr geehrte Damen und Herren,  
Sie haben sich heute hier getroffen, um gemeinsam über Ziele und Schwerpunkte für den Einsatz der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zu beraten. Und Sie geben mit dieser Auftaktveranstaltung sozusagen den Startschuss für den partnerschaftlichen Diskussions- und Abstimmungsprozess in Vorbereitung der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013. Umso mehr bedauere ich, dass ich auf Grund anderer Verpflichtungen mich heute nicht persönlich an der Diskussion beteiligen kann. Ich bin aber überzeugt, dass ich im Verlaufe der Abstimmungsphase dazu noch Gelegenheit haben werde. Und ich verspreche Ihnen, dass ich diese Gelegenheit suchen, finden und natürlich nutzen werde.

Mit der heutigen 11. ESF-Jahrestagung führt das Brandenburger Arbeitsministerium eine lange und gute Tradition fort, Themen und Fragen des Europäischen Sozialfonds in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stellen und sie mit den Partnern aus der Praxis zu erörtern. Wenn ich an die Vorbereitung der jetzigen Förderperiode denke und auf die nun laufende Umsetzung der Programme blicke, dann weiß ich, dass wir in Brandenburg auf die Kooperation von kompetenten und engagierten arbeitsmarktpolitischen Partnern aus allen Bereichen und auf allen Ebenen bauen können und uns vor allem darauf verlassen können.

Es geht um die Ausrichtung der brandenburgischen Arbeitsmarktpolitik. Wir müssen diese Arbeitsmarktpolitik zukunftsorientiert gestalten, das heißt, in Auseinandersetzung mit den gravierenden gesellschaftlichen Entwicklungen und Strukturveränderungen von Arbeit und Beschäftigung. Der demografische Wandel, die Globalisierung und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, aber auch die wachsende Bedeutung von Wissen

und Kompetenz in unserer Gesellschaft gehören zu den Entwicklungen, die es zu gestalten gilt. Und dabei kommt dem ESF eine große Rolle zu.

Die grundlegenden Handlungsfelder der derzeitigen Förderperiode – wie zum Beispiel lebenslanges Lernen – werden sich auch in der neuen Förderperiode ab 2007 wieder finden, aber ihre Gewichtung wird eine andere sein. Auch damals ging es darum, die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Menschen in Brandenburg durch den Einsatz des ESF zu verbessern. Andererseits wird deutlich, dass die damaligen Rahmenbedingungen sich zum Teil erheblich verändert haben und teilweise auch von anderen Herausforderungen überlagert werden. So wurden die Auswirkungen der demografischen Entwicklung damals eher als Randthema gesehen, während sie jetzt das Megathema für Gesellschaft und Wirtschaft sind – mit erheblichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Der gravierende Geburtenrückgang der vergangenen Jahre, die Abwanderung überwiegend junger, gut ausgebildeter Menschen und die fehlende Zuwanderung aus dieser Gruppe führen zu einer Verknappung qualifizierter Arbeitnehmerschaft. Für die Perspektiven des Einzelnen, für den Erhalt von Arbeitsplätzen, für zusätzliche Beschäftigung, für die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und für den Wirtschaftsstandort Brandenburg sind lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung die entscheidenden Faktoren. Hier voran zu kommen, obliegt nicht nur dem Einzelnen, sondern ist in gleichem Maße in der Verantwortung – und im ureigenstem Interesse – von Betrieben und Regionen.

Mir geht es darum, hier in Brandenburg eine Arbeitspolitik zu gestalten, die den Menschen dabei hilft, ihre Chancen und ihr eigenes Potential zu erkennen und zu nutzen. Ich will erreichen, dass das lebenslange Lernen, dass die Weiterentwicklung von Kompetenz

und Wissen in allen Lebensphasen für alle eine Selbstverständlichkeit wird und Bildungsangebote die spezifischen Lebenslagen und Lebensphasen der Adressaten berücksichtigen – davon hängen die Perspektiven für jeden Einzelnen ab. Davon hängt auch ab, ob wir weiterhin den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft wahren können. Mit den Worten des Brandenburger Ministerpräsidenten, der jetzt auch bundesweit großes Gehör findet: „... soziale Gerechtigkeit ist heute mehr denn je eine Frage der Verteilung von Lebenschancen, eine Frage der aktiven Zugehörigkeit, eine Frage des Mitmachens und zunehmend eine Frage des Mitmachen-Könnens.“

Meine Damen und Herren,  
Mitmachen-Können und dazu gehören – seine „Lebenschancen“ nutzen – wird in Zukunft nur noch, wer lernt und weiterlernt. Deshalb werde ich mich auch weiterhin in Brandenburg für Bedingungen einzusetzen, die lebenslanges Lernen von allen fordern, aber vor allem auch für alle ermöglichen. Etwas technokratischer ausgedrückt: Zentrales Handlungsfeld in der Brandenburger Arbeitspolitik in der neuen Förderperiode ist die umfassende Stärkung der Humanressourcen, um den Menschen, Betrieben und Regionen bei der Gestaltung von Chancen zu helfen. Das ist eine Politik übergreifende Aufgabe: Es geht um Bildung, Wissen und Innovation, es geht um Wirtschaft und es geht um Chancengleichheit und Familie. Lassen Sie uns gemeinsam und mit Hilfe des ESF Brandenburg zum Land des Lernens machen und lassen Sie uns so die Lebenschancen für die Brandenburgerinnen und Brandenburger jeder Herkunft, jeder beruflichen Ausrichtung, jeder Generation und jeden Geschlechts verbessern.

In diesem Sinne wünsche ich Ihrer Tagung einen strategischen Blick in die Zukunft, der dann mit handfesten Programmen und

Instrumenten untersetzt werden kann und muss. Ich wünsche Ihnen interessante Diskussionen und gute Gespräche und uns allen Beratungsergebnisse, die helfen, die Zukunftschancen der Brandenburgerinnen und Brandenburger zu verbessern.

Potsdam, 24.11.2005



Dagmar Ziegler



# Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

Dr. Frank Schiemann

*Institut für sozialökonomische Strukturanalysen e. V.  
(SÖSTRA), Berlin*

Es mag mittlerweile wie eine abgedroschene Floskel klingen, aber Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit ist und bleibt **die** zentrale Herausforderung für die Politik in Deutschland – und dies mit Sicherheit auch noch in den kommenden Jahren. Vielleicht hat Bundespräsident Köhler nicht einmal übertrieben, wenn er bei der Bekanntgabe der Auflösung des 15. Deutschen Bundestages die Größe dieser Aufgabe in die Formel fasste: „Unsere Zukunft und die unserer Kinder steht auf dem Spiel.“ Gleichwohl verlieren auch derart markant vorgetragene Worte ihre Wirkungskraft, wenn sich an dieser Situation über Jahre und Jahrzehnte nichts ändert.

Anknüpfen möchte ich an eine Sonderausgabe der ZEW-News. In diesen News des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH wird der neuen Bundesregierung ein durchaus interessantes „Pflichtenheft“ an die Hand gegeben, wie sie auf einen Beschäftigung induzierenden wirtschaftlichen Wachstumspfad zurückkehren könnte. Wichtig ist mir vor allem die Botschaft, dass es nicht auf ein „entweder – oder“ hinsichtlich einer angebots- und/oder nachfrageorientierten Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik hinausläuft, sondern in diesem Zusammenhang dezidiert beide Seiten der Politik angesprochen werden müssen. Die nunmehr bald zehnjährigen Erfahrungen im Institut SÖSTRA mit den Interventionen des Europäischen Sozialfonds in ausgewählten Bundesländern wie auch beim Bund insgesamt und damit mit den verschiedensten Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik führt zu der Auffassung, dass auch Instrumente einer nachfrageorientierten Politik – mit einer realistischen Zielsetzung – durchaus positive Wirkungen entfalten können. Vor diesem Hintergrund möchte ich in meinem Beitrag auf die folgende Frage eingehen:

Wie ist die aktuelle Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation im Land Brandenburg zu charakterisieren und welche Aussagen können gegenwärtig hinsichtlich künftiger Entwicklungstendenzen getroffen werden? In diesem Zusammenhang wird erstens auf die Entwicklung der Beschäftigung einzugehen sein – darunter auch auf die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes im Land. Und zweitens wird die Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu beleuchten sein.

## **Beschäftigungssituation in Brandenburg**

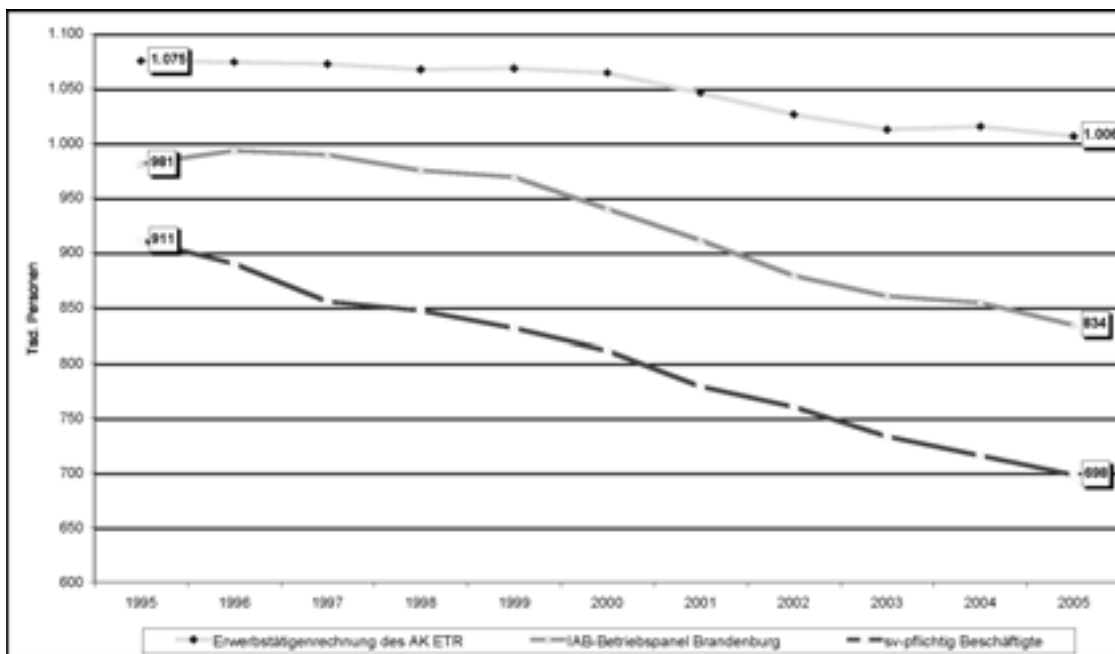
Um eine differenzierte Einschätzung der Beschäftigungssituation und ihrer gegenwärtig absehbaren Entwicklungstendenzen vornehmen zu können, lässt sich zunächst ein Blick in die Beschäftigungsstatistik nicht verhindern. Dabei sind vor allem zwei Statistiken heranzuziehen: Die von der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) ausgewiesene Erwerbstätigenentwicklung und die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die von der Bundesagentur für Arbeit geführt wird. Schaut man sich die Ergebnisse dieser beiden Statistiken an, so fallen einem sofort folgende längerfristige Entwicklungstendenzen auf (vgl. Abbildung 1).

Die Abbildung zeigt, dass die Zahl der Erwerbstätigen über den Betrachtungszeitraum hinweg im Wesentlichen konstant geblieben ist. In den ersten drei Jahren dieses Jahrzehnts ist sie zwar etwas gesunken, hat sich 2004 jedoch auf einem Niveau von etwas über einer Million Personen stabilisiert. Demgegenüber hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten zehn Jahren eine sichtbar andere Entwicklung genommen. Hatten 1995 immerhin noch 911 Tsd. Personen in Brandenburg ein svpflichtiges Beschäftigungsverhältnis, so waren es 2004 nur noch 716 Tsd. Personen. Dies entspricht in diesen zehn Jahren einem Rückgang von knapp einem Fünftel. Aus der



## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

**Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbstätigen und sv-pflichtig Beschäftigten im Land Brandenburg zwischen 1995 und 2005**



Quelle: Angaben der amtlichen Statistik und des Betriebspanels Brandenburg

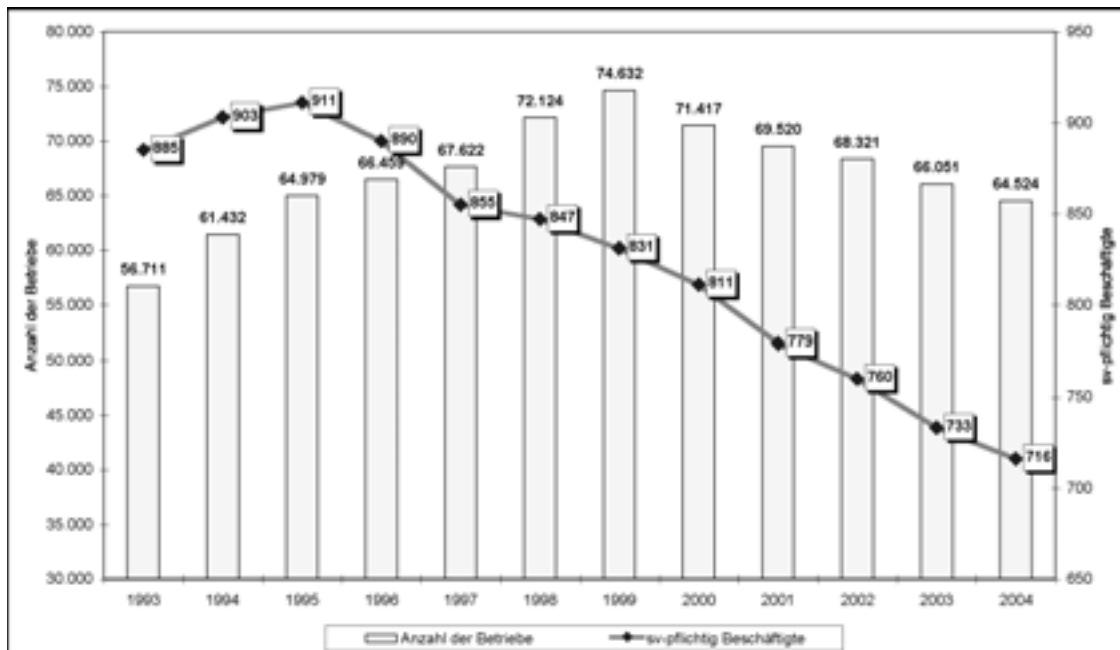
Gesamt Betrachtung dieser beiden Kurven ergibt sich eine durchaus bedenkliche Entwicklung. Da die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme in Deutschland zumindest bisher an die sv-pflichtige Beschäftigung gekoppelt ist, hat der Rückgang gerade dieser Beschäftigung einen erheblichen Einfluss auf eben dieses so finanzierte Sozialsystem. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass der leichte Aufwuchs der Erwerbstätigkeit zwischen 2003 und 2004 im Wesentlichen auf die Ausweitung selbstständiger Beschäftigung in Form der so genannten Ich-AG's zurückzuführen ist. Zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist dabei allerdings noch offen, von welcher längerfristigen Stabilität diese Beschäftigungsverhältnisse sein werden. Für die Gestaltung aktiver Arbeitspolitik sind diese Entwicklungstendenzen in jedem Fall von erheblicher Bedeutung. Interessant sind auch die Ergebnisse, wenn man die eben skizzierte Beschäftigungsentwicklung in den Kontext der Betriebsentwick-

lung in Brandenburg stellt (vgl. Abbildung 2). Wie in anderen neuen Bundesländern auch, war bis Ende der 90er Jahre in Brandenburg ein kontinuierlicher Zuwachs der Anzahl von Unternehmen mit sv-pflichtig Beschäftigten zu beobachten. So wurde im Jahr 1999 mit knapp 75 Tsd. derartiger Betriebe ein bisheriger Höchststand erreicht. Seit 2000 ist die Unternehmensentwicklung in Brandenburg dagegen dadurch gekennzeichnet, dass die Anzahl dieser Unternehmen rückläufig ist. Dies wiederum bedeutet, dass für den gewünschten und auch erforderlichen Beschäftigungsaufbau immer weniger Unternehmen zur Verfügung stehen.

Für die Gestaltung – nicht nur der präventiven – Arbeitspolitik des Landes hat natürlich noch eine Reihe anderer Faktoren einen erheblichen Einfluss. Hierzu gehören u. a. die kleinbetriebliche Unternehmensstruktur des Landes ebenso wie die Veränderungen in den Beschäftigungsformen in den Unterneh-

## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

**Abbildung 2: Entwicklung der sv-pflichtig Beschäftigten<sup>1</sup> im Land Brandenburg zwischen 1995 und 2004**



<sup>1</sup> In Unternehmen mit mindestens einem sv-pflichtig Beschäftigten.

Quelle: Angaben der amtlichen Statistik

men selbst. Gerade über Letztere gibt die neunte Welle des Betriebspanels Brandenburg interessante Auskünfte (vgl. Abbildung 3). Schaut man sich zunächst das Verhältnis zwischen den flexiblen und den so genannten standardisierten Beschäftigungsformen an, so fällt auf, dass die so genannte nicht standardisierte Beschäftigung mit beinahe einem Drittel – sowohl in Brandenburg als auch in den alten Bundesländern – mittlerweile einen nicht unerheblichen Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt hat. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der entsprechende Anteilswert bei Frauen in Brandenburg bei 40 % liegt, während von den Männern lediglich 15 % in derartigen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Im Vergleich zu den alten Bundesländern ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich in der Struktur flexibler Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede zeigen. So sind sv-pflichtige Teilzeit, geförderte Arbeitsverhält-

nisse wie ABM wie auch ungeforderte allerdings befristete Arbeitsverhältnisse in Brandenburg stärker ausgeprägt, während z. B. Mini Jobs in Westdeutschland einen deutlich höheren Anteil haben.

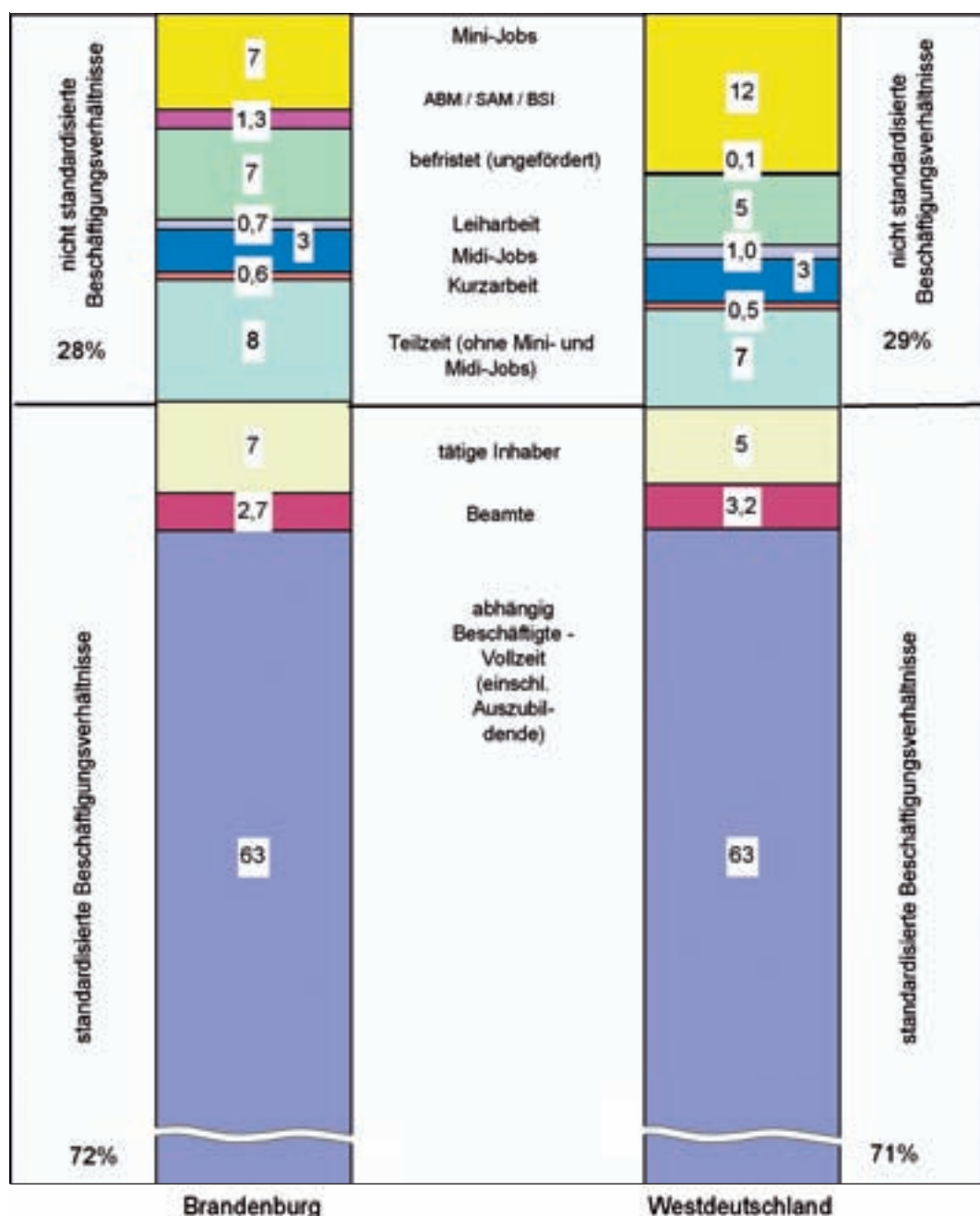
Insgesamt wird deutlich, dass auch brandenburgische Unternehmen aus einer beachtlichen Vielzahl flexibler Beschäftigungsformen auswählen können, um ein für sie optimales Arbeitsregime zu gestalten. Und es ist anzunehmen, dass die Flexibilisierung der Erwerbsformen in den kommenden Jahren weiter voranschreiten wird. Vor dem Hintergrund des Zieles der Europäischen Beschäftigungsstrategie, letztendlich nicht nur mehr sondern auch „bessere“ Arbeitsplätze schaffen zu wollen, gewinnt die Auseinandersetzung mit den qualitativen Aspekten dieser Beschäftigungsformen ein zunehmendes Gewicht. Eine zukunftsweisende Arbeitspolitik steht also vor der Herausforderung, diese Beschäftigungsformen so mitzugestalten,

## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

dass sowohl den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen als auch berechtigten Bedürfnissen der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Lebensplanung Rechnung getragen wird.

Nicht zuletzt ist für die Gestaltung von Arbeitspolitik in einem Flächenland wie Brandenburg weiterhin bedeutsam, dass sich die Beschäftigung in den einzelnen Regionen des Landes sehr unterschiedlich entwickelt.

**Abbildung 3: Beschäftigungsformen in Brandenburg und Westdeutschland  
am 30. Juni 2004**



Quelle: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg. Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte, Nr. 27, Berlin, Mai 2005, S. 39

## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

Im Vergleich zwischen 1999 und 2003 gibt es in Brandenburg leider nur einen Landkreis, nämlich Teltow-Fläming, der einen Beschäftigungszuwachs verzeichnen konnte. Allerdings ist auch der Beschäftigungsrückgang in den anderen Landkreisen und kreisfreien Städten sehr unterschiedlich ausgeprägt, wobei die kreisfreien Städte in ihrer Gesamtheit noch günstiger abschneiden als die Landkreise. Die gravierendsten Lasten des Beschäftigungsrückganges haben jedoch die vom Metropolenraum Berlin-Brandenburg weiter entfernt – und hier wiederum die in der Grenzregion zu Polen – liegenden Landkreise zu tragen. So beläuft sich der Beschäftigungsrückgang in den Kreisen Spree-Neiße, Märkisch-Oderland und der Uckermark aber auch im Landkreis Elbe-Elster allein in den Jahren zwischen 1999 und 2003 auf über fünf Prozent (vgl. Abbildung 4).

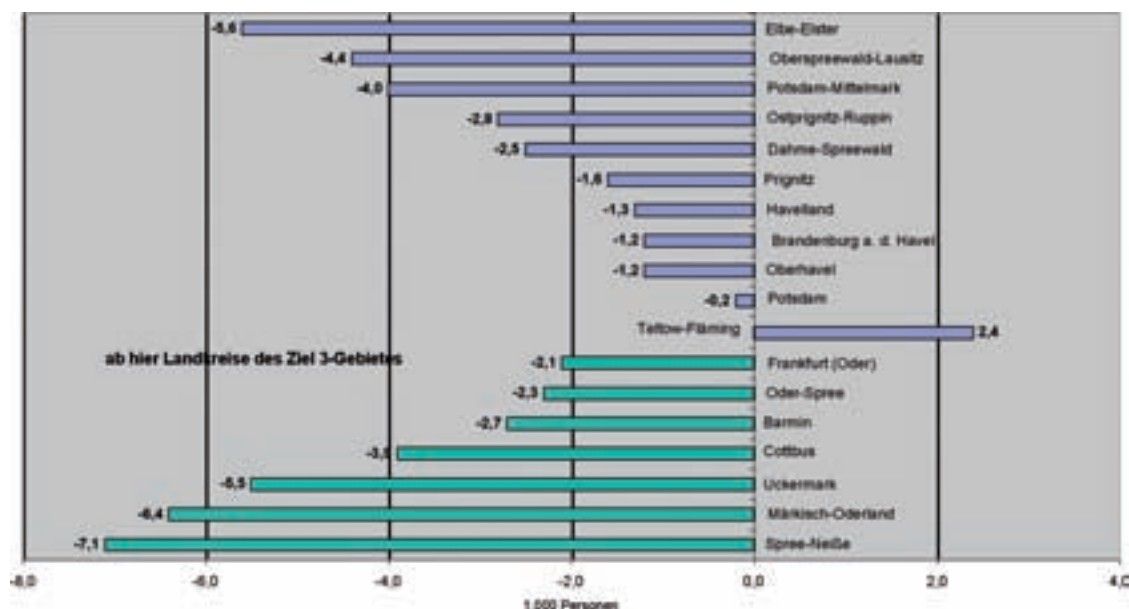
### Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Brandenburg

Die skizzierten Tendenzen im Beschäftigungssystem sind nicht ohne Konsequenzen

für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Brandenburg geblieben. Im Durchschnitt des Jahres 2004 waren in Brandenburg etwas mehr als 250 Tsd. Personen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeitslos registriert. Damit hat die registrierte Arbeitslosigkeit gegenüber 1999 um 13 % zugenommen. Während bis 2003 jedoch ein jährlicher Aufwuchs der Arbeitslosigkeit zwischen zwei und sieben Prozent zu beobachten war, ist der zahlenmäßige Umfang der Arbeitslosigkeit in Brandenburg in den letzten beiden Jahren in etwa gleich geblieben.

Werden die Strukturen der registrierten Arbeitslosigkeit betrachtet, so fallen zunächst vier Befunde ins Auge, die sich im bisherigen Verlauf der Förderperiode ergeben haben: Erstens konnte das Niveau der Jugendarbeitslosigkeit der 20 bis 24-jährigen Brandenburger/-innen – trotz des massiven Einsatzes von Förderinstrumenten in den bisherigen Jahren der aktuellen Förderperiode – nicht gesenkt werden. Zweitens hat sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen von etwa einem Drittel im Jahr 1999 auf 45 % im Jahr 2004

**Abbildung 4: Entwicklung der sv-pflichtig Beschäftigten im Land Brandenburg nach Landkreisen und kreisfreien Städten zwischen 1999 und 2003**



Quelle: Angaben der amtlichen Statistik

## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

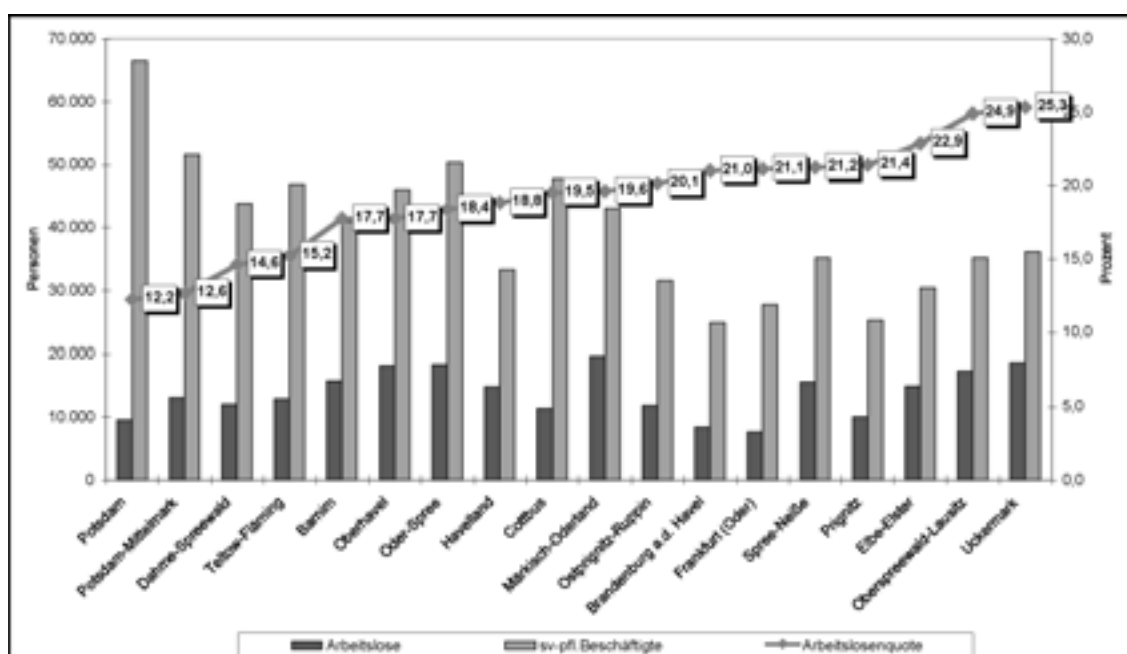
erhöht. Drittens hat sich der Anteil der beiden Geschlechter an den Arbeitslosen insgesamt gewandelt. Während Männer 1999 noch einen Anteil von 46 % an den Arbeitslosen insgesamt hatten, lag der Vergleichswert des Jahres 2004 im Landesdurchschnitt bei 53 %. Viertens ist der Anteil älterer Arbeitsloser (im Alter von über 50 Jahren) in diesen sechs Jahren von etwa einem Drittel auf ein Viertel aller Arbeitslosen gesunken. Diese auffälligen Strukturveränderungen in der Arbeitslosigkeit sind auf mehrere Ursachen zurückzuführen.

Wie bereits im Kontext der Beschäftigungsentwicklung dargestellt, legt eine nach Landkreisen und kreisfreien Städten differenzierte Untersuchung auch bei der Arbeitslosigkeit erhebliche regionale Unterschiede offen. Die Arbeitslosenquote – als umfassender Indikator für die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit – streut in den Regionen Brandenburgs von etwas über 12 % in Potsdam und Potsdam-Mittelmark bis hin zu einem Wert um 25 % in

den beiden Kreisen Oberspreewald-Lausitz und Uckermark. Auch hier zeigt sich im Übrigen, dass die Arbeitslosigkeit in den im polnischen Grenzraum liegenden Landkreisen in besonderem Maße ausgeprägt ist.

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der regional unterschiedlichen Arbeitslosenquoten in den Landkreisen und kreisfreien Städten offenbart einen weiteren interessanten Befund: In zwölf Landkreisen und kreisfreien Städten lag die Arbeitslosenquote der Männer über derjenigen der Frauen (vgl. Abbildung 5). In den anderen sechs Regionen Brandenburgs war die Situation genau umgekehrt. In der Tendenz zeigt sich dabei, dass einerseits die Arbeitslosenquote der Frauen in Regionen mit einer besonders komplizierten Arbeitsmarktlage (eine Arbeitslosenquote von mehr als 20 %) höher ist als die der Männer. Andererseits liegt in Landkreisen mit einer vergleichsweise günstigeren Arbeitsmarktlage die Arbeitslosenquote der Männer

**Abbildung 5: Arbeitslosenquoten, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Arbeitslose in Brandenburg nach Landkreisen im Juni 2004**



Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit

## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

höher als die der Frauen. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass in den ländlich peripheren Regionen der äußeren Regionen das Arbeitsplatzangebot so schlecht ist, dass davon in erster Linie Frauen benachteiligt werden. Im Berlin nahen Raum wiederum sind vor allem Arbeitsplätze in traditionell männerdominierten Wirtschaftsbereichen wie beispielsweise dem Bauwesen verloren gegangen, wodurch sich die Situation der Männer absolut wie auch relativ verschlechtert hat.

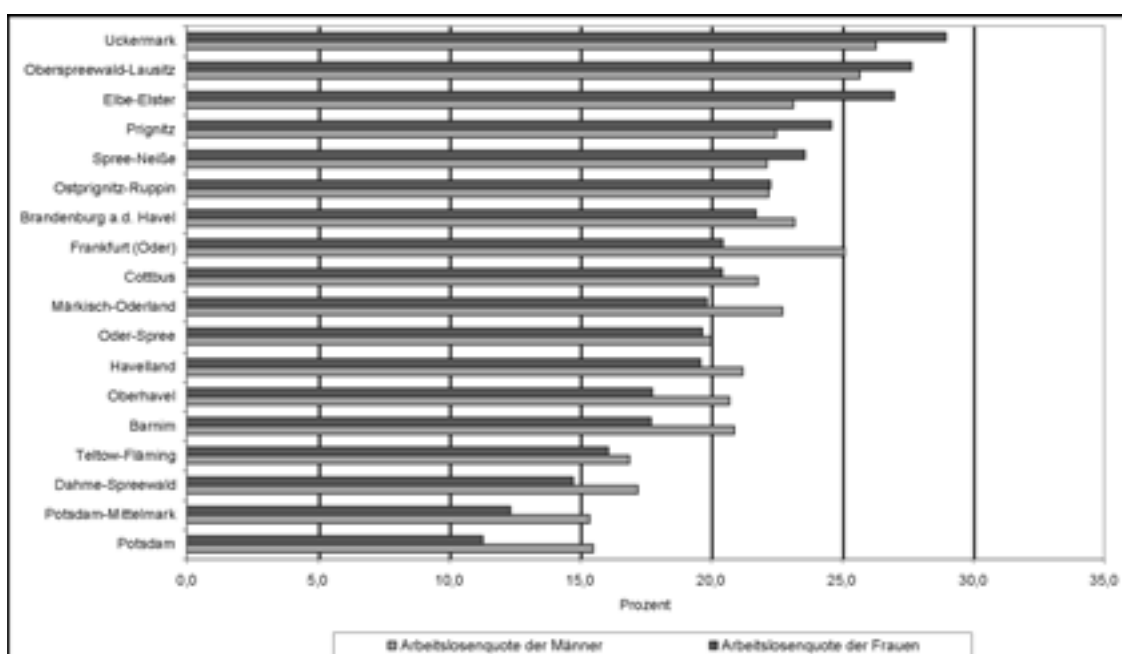
Demgegenüber bietet Berlin, wie auch die Berlin nahen Regionen, offensichtlich von ihrer Wirtschaftsstruktur her für Frauen günstigere Bedingungen eine Beschäftigung zu finden, als die eher peripheren Regionen Brandenburgs. Dies spiegelt sich konsequenter Weise in der regionalen Verteilung der Arbeitslosigkeit, wenn man sie sich unter geschlechtsspezifischen Aspekten anschaut (vgl. Abb. 6).

Insgesamt zeigt der Regionalvergleich, dass sich die Arbeitsmarktsituation im Berlin nahen Raum trotz auch dort angespannter Lage noch am Günstigsten gestaltet, während sie im äußeren Bereich und insbesondere im Brandenburger Grenzraum zu Polen am kompliziertesten ausfällt.

### Zukunftsprognose

Nimmt man diese wenigen aktuellen Befunde hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation in Brandenburg und befragt sie danach, welche Aussagen sich daraus für die künftigen Interventionen des ESF ableiten lassen, so ist es auch wichtig, einen vorsichtigen Blick in die Zukunft zu wagen. Hierbei geht es also um die Fragen nach den künftigen Entwicklungstendenzen in diesem Politikfeld. Ein Ausgangspunkt für die Beantwortung dieser Frage ist die Einordnung des brandenburgischen Arbeitsmarktes aus der Perspektive des deutschen Arbeitsmarktes

**Abbildung 6: Arbeitslosenquoten in Brandenburg nach Landkreisen und Geschlecht im Juni 2004**



Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit

## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

insgesamt. Hierzu kann auf eine erst jüngst im Oktober 2005 aktualisierte Übersicht des IAB seiner – erstmals im Jahr 2003 – definierten Arbeitsmarkttypen zurückgegriffen werden (vgl. Abb. 7).

Diese, mit dem Ziel der Vergleichbarkeit zwischen regionalen Arbeitsmärkten entwickelte Typologie, zeigt – sozusagen als Nebeneffekt – eines auch ganz deutlich: Der Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern, und damit auch der brandenburgische, weist in seiner Gesamtheit noch immer ein erheblich höheres Niveau an Arbeitslosigkeit auf als andere Teilräume der Bundesrepublik (vgl. Abbildung 7).

Diese Aussage soll keinesfalls den Blick dafür verstellen, dass es auch in den alten Bundesländern komplizierte regionale Arbeitsmärkte gibt: Bremerhaven, Bochum, Gelsenkirchen oder Duisburg sind u. a. Ortsnamen, die auch in den alten Bundesländern für einen äußerst komplizierten regionalen Arbeitsmarkt stehen. Und die Aussage bedeutet auch nicht, dass es in den neuen Ländern mittlerweile noch immer keine Unterschiede in den regionalen Arbeitsmärkten geben würde. Gleichwohl macht sie sehr anschaulich, dass sich die Gesamtsituation der Arbeitsmärkte in Ost- und Westdeutschland noch erheblich voneinander unterscheiden – zu Ungunsten Ostdeutschlands insgesamt.

Wenn man also der These folgt, dass das quantitativ höhere Niveau der Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland gegenwärtig gegenüber Westdeutschland es rechtfertigt, von einer qualitativ anderen Dimension von Arbeitslosigkeit zu sprechen, dann stellt sich die Frage, wie sich diese Situation in den kommenden Jahren entwickeln wird. Unterstellt man nun also erstens die qualitativ andere Dimension von Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland und geht zweitens davon aus, dass dieses Niveau auf Grund der sich abzeichnenden Beschäftigungsentwicklung zu-

mindest in den kommenden 15 Jahren bestehen bleibt, dann stellt sich als nächstes die Frage, ob möglicherweise von der künftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials Entspannungstendenzen für den Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern ausgehen kann.

Kann man nach den aktuell zur Verfügung stehenden Informationen davon ausgehen, dass diese Dimension von Arbeitslosigkeit in den kommenden Jahren in nennenswertem Umfang sinken wird oder ist eher davon auszugehen, dass auch in den kommenden Jahren und ggf. Jahrzehnten in diesem Teil Deutschlands mit einem deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegenden Niveau von Arbeitslosigkeit zu rechnen ist? Ansatzpunkte für die Beantwortung dieser Frage liefern beispielsweise Projektionen der Entwicklung der Erwerbstätigkeit, wie sie im Juli 2005 vom IAB vorgestellt wurden.<sup>1</sup>

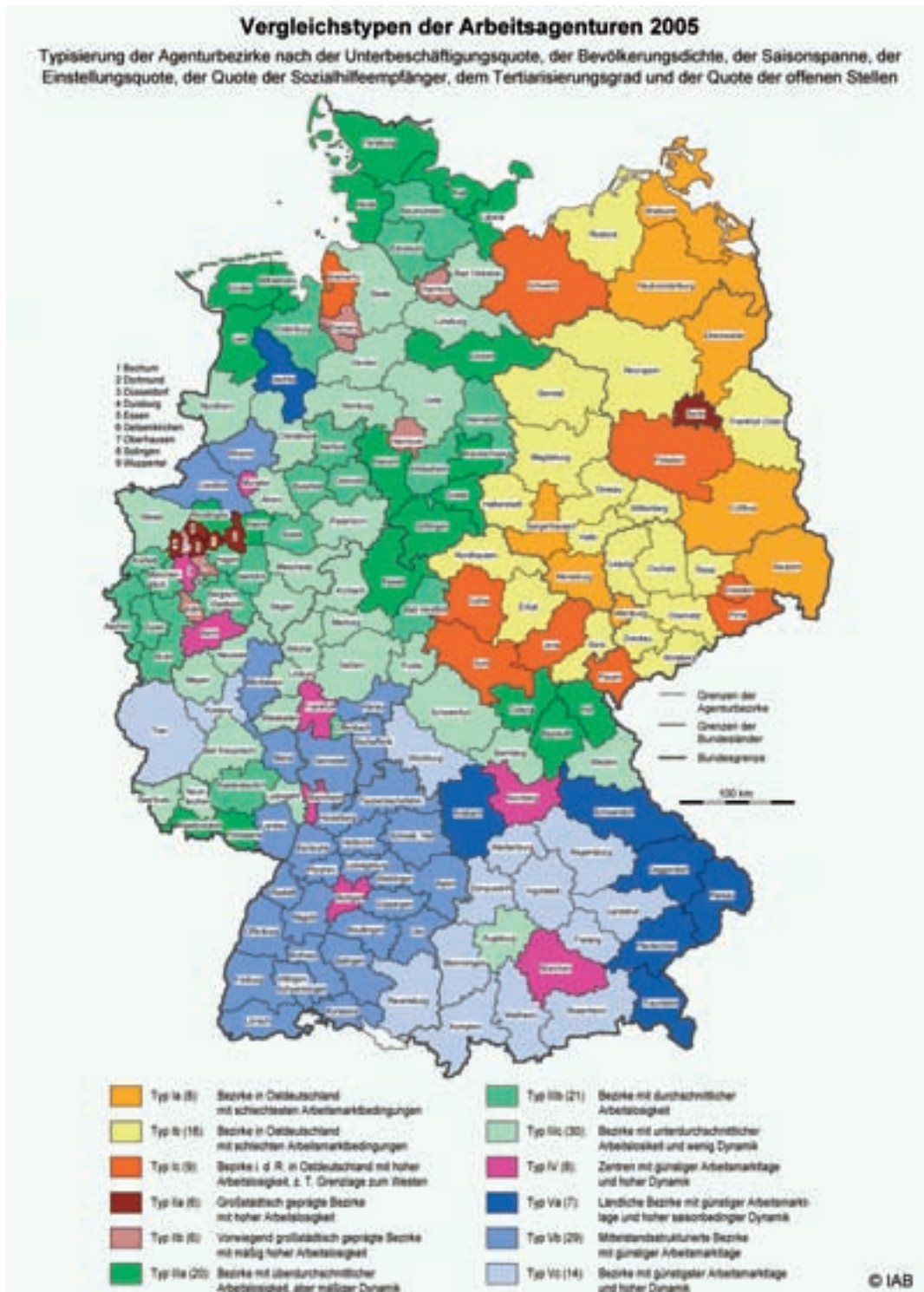
In ihrer Langfristprojektion bis zum Jahr 2020 kommen Schnur und Zika zu dem Ergebnis, dass die Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Deutschland bis 2010 fast wieder das Niveau von 2001 erreichen wird und diese Zahl bis 2020 um etwa eine Million zunehmen wird. Dieser für den Gesamtzeitraum der kommenden 15 Jahre insgesamt positive Trend wurde für Ost- und Westdeutschland gesondert untersucht. Und damit kommen die Autoren auf die eingangs gestellte Frage, wie sich dieser Gesamttrend in Ost- und Westdeutschland ausprägen wird.

Während sich – unter den getroffenen Annahmen – für Westdeutschland durchaus kräftige Beschäftigungsgewinne andeuten, zeigt die Projektion für Ostdeutschland keinerlei Hinweise auf einen positiven Arbeitsmarkttrend. Im Gegenteil: Die Berechnungen

<sup>1</sup> Vgl. Peter Schnur, Gerd Zika: Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt, In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 12 / 27.7.2005

## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

Abbildung 7: Vergleichstypen der Arbeitsagenturen 2005



Quelle: Uwe Blien, Franziska Hirschenauer: Regionale Arbeitsmärkte. Welche Arbeitsagenturen sind vergleichbar? 2005 und ausführlicher Uwe Blien, Franziska Hirschenauer: Vergleichstypen 2005. Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirken. IAB Forschungsbericht 24, Nürnberg 2005



## Aspekte der Analyse der sozioökonomischen Situation im Land Brandenburg – Stärken und Schwächen des brandenburgischen Arbeitsmarktes

deuten unter „Status-quo-Bedingungen“ auf einen weiteren Rückgang der Erwerbstätigenzahlen im Osten im Zeitraum 2005/2020 um eine Million Menschen hin. Damit stellen sich die Beschäftigungsaussichten für Ostdeutschland in der aktuellen Projektion des IAB noch schlechter dar, als in der vor drei Jahren durchgeführten. Zitat: „Ein eigendynamischer Aufschwung scheint derzeit in weite Ferne gerückt.“ Nach dieser Projektion sind es also zumindest die kommenden 15 Jahre, in denen Ostdeutschland noch vom gesamtdeutschen Trend der Beschäftigungsentwicklung abgekoppelt sein wird.

Zumindest kann man bei einer sinkenden Bevölkerungszahl davon ausgehen, dass auch die Zahl der arbeitsfähigen Menschen zurückgehen wird. Die aktuelle Projektion des Erwerbspersonenpotenzials enthält also die Botschaft, dass bis etwa 2010/2015 nur mit einer leichten Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen sei, welche sich durch Zuwanderung noch leicht ausgleichen ließe. Nach 2015 nimmt das Erwerbspersonenpotenzial dann allerdings demografisch bedingt so stark ab, dass selbst hohe jährliche Zuwanderungen und eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen den demografischen Effekt nicht mehr kompensieren können. Mit anderen Worten: Zumindest in den kommenden zehn Jahren werden von der demografischen Entwicklung wohl kaum Entspannungstendenzen für den deutschen Arbeitsmarkt – und damit auch für den ostdeutschen Arbeitsmarkt – ausgehen.

Mit Bezug auf die eingangs gestellte Frage ist noch ein weiterer Hinweis aus der Prognose von besonderer Relevanz: Der Hintergrund ist, dass sich in den kommenden Jahren die Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials deutlich zugunsten Älterer verschieben wird. Eine abnehmende Zahl jüngerer Arbeitskräfte könnte in Verbindung mit einem Stillstand der Bildungsentwicklung durchaus schon bald zu ernsthaften Problemen bei der Gewinnung qualifizierter Fach-

kräfte führen. Zu ähnlich differenzierenden Aussagen kommt auch die Brandenburger Fachkräftestudie.<sup>2</sup> Aus dieser Perspektive bleibt also zu wünschen, dass es der Brandenburger Landesregierung mit ihren künftigen ESF-Interventionen gelingt, die gerade die letztgenannten Tendenzen aufzugreifen, ihnen gegenzusteuern und die Entwicklungschancen des Landes zum Anlass zu nehmen, mit ihrer ESF-Förderung daran anzuknüpfen.

<sup>2</sup> Vgl. IPRAS: Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf, Ergebnisse einer Untersuchung im Verarbeitenden Gewerbe, in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie im Tourismus, Jena, Potsdam 2005

# Handlungsansätze für den ESF im Land Brandenburg und die weitere Gestaltung des Programmplanungsprozesses

Sabine Hübner

*Abteilungsleiterin der Abteilung Arbeit und Gleichstellung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg*

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich möchte Sie mit den arbeitspolitischen Handlungsansätzen für den ESF im Land Brandenburg vertraut machen.

## **Neuer Politikansatz in Brandenburg: Arbeitspolitik**

Arbeitspolitik meint die Gesamtheit aller Maßnahmen, die dazu beitragen, Beschäftigungsstrukturen zu gestalten, Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zu verbessern, ihre Arbeitsplätze zu sichern und die Beschäftigungschancen für Arbeitsuchende zu erhöhen. Arbeitspolitik engagiert sich für die Entwicklung und Pflege des Humankapitals, für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, z. B. für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Anliegen, die in der kommenden Förderperiode für uns strategische Bedeutung gewinnen, gehen deutlich über das hinaus, was Arbeitsmarktpolitik ausmacht, nämlich Unterstützung des Ausgleichs von Nachfrage und Angebot am Arbeitsmarkt (allokative Funktion). Mit diesem Etikettenwechsel verbinden wir drei Botschaften:

- Die erste ist, dass wir uns damit nunmehr auch begrifflich aus einer starken Konkurrenz und Korrespondenz zur Bundesarbeitsmarktpolitik lösen. Auch die Arbeitspolitik bietet jetzt und zukünftig vielerlei Ansätze für eine gute Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, gleichwohl geht Arbeitspolitik deutlich über Arbeitsmarktpolitik hinaus.
- Zweite Botschaft: Der Begriff Arbeitspolitik öffnet sich unter Wahrung des Primates der Beschäftigungsförderung der weitergehenden Kooperation mit anderen Politikfeldern der Landespolitik. Ich denke da insbesondere an Bildung, Wissenschaft, Forschung.
- Und die dritte Botschaft: Der arbeitspolitische Ansatz erfordert auch einen neuen Planungsprozess. Sie sind es gewohnt, mit uns zu Beginn einer neuen Förderperiode vor allem über Maßnahmebereiche zu diskutieren. Wir bieten Ihnen heute mit dieser Veranstaltung die Gelegenheit, mit uns über strategische Ziele und Ausrichtungen des Einsatzes des Europäischen Sozialfonds zu diskutieren. Wenn wir jetzt davon ausgehen, dass wir im Land Brandenburg Arbeitspolitik und nicht Arbeitsmarktpolitik machen mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds, dann wird es auch bedeuten, dass wir über differenzierte Erfolgsmaßstäbe reden müssen. Wir werden uns weniger an Integration in Arbeit, sondern vielmehr an Qualität von Arbeit und Stabilität der Arbeitsplätze im Land messen lassen müssen.

## **EU-Vorgaben und bundespolitischer Rahmen für den ESF-Einsatz**

Welches sind die Rahmenbedingungen unserer ESF-Planungsperiode? Wir gehen natürlich wie stets von den Vorgaben der Europäischen Union aus. Die Verordnungstexte zu den Strukturfonds und die strategischen Leitlinien liegen derzeit im Entwurf vor. Die Europäische Beschäftigungsstrategie ist inzwischen ein viel diskutiertes Thema, auch hier im Land Brandenburg. Dies sind die EU-Vorgaben, die für uns wichtig sind und die wir berücksichtigen müssen. Über diese Vorgaben wird Herr Kjellström in seinem Beitrag sicherlich noch mehr berichten. Eine weitere Rahmenbedingung, mit der wir zu tun haben, ist die Arbeitsmarktpolitik auf verschiedenen Ebenen. Ich denke da insbesondere an das veränderte Gefüge in der Bundespolitik, die starke Gesamtverantwortung, für die Betreuung von Langzeitarbeitslosen, die jetzt der Bund im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende übernommen hat.

### **Neuausrichtung der Förderstrategie des Landes Brandenburg**

Auch die Neuausrichtung der Förderstrategie des Landes Brandenburg ist eine wichtige Rahmenbedingung, auf die wir mit dem Einsatz des ESF reagieren müssen. Sie haben vielleicht verfolgt, dass die Landesregierung eine Förderstrategie mit neuen Schwerpunkten verabschiedet hat. Wir haben festgelegt, dass fünfzehn regionale im Land verteilte Wachstumskerne einer starken Förderung bedürfen, weil wir davon ausgehen, dass es sinnvoll ist, Stärken zu stärken und Wachstumskerne als Motoren für die wirtschaftliche Entwicklung der Region zu nutzen. Ebenso werden sechzehn Zukunftsbranchen eine besondere Förderung genießen. Auch die spezifischen Entwicklungspotenziale der ländlichen Räume des Landes, die zur Beschäftigungsentwicklung im Land Brandenburg beitragen können, werden berücksichtigt.

### **Sozioökonomische Analyse**

Die Ergebnisse der sozioökonomischen Analyse, die Herr Dr. Schiemann vom Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in Auszügen vorgetragen hat, sind wichtig für die weitere Planung. Wir haben aus dem, was SÖSTRA vorgelegt hat, vor allem folgende Schlussfolgerungen gezogen: Es ergeben sich neue Herausforderungen für Individuen, Betriebe und Regionen durch gravierende Veränderungen im Wirtschafts- und Arbeitsleben. Sie stehen auch im Zusammenhang mit Globalisierungsprozessen. Auf die Beschäftigten werden neue Herausforderungen zukommen hinsichtlich Mobilität und Flexibilität. Die Arbeits- und Qualifikationsanforderungen werden steigen. Die Anforderungen an die Individuen nehmen zu, eigenständig ihre Berufsbiografie zu gestalten. Und wir müssen auf den demografischen Wandel reagieren, dies ist ja ein zentrales Thema der Politik im Land Brandenburg. Ich würde gern noch ein wenig erläutern,

was Herr Dr. Schiemann zur sozioökonomischen Analyse vorgetragen hat.

Wie Sie wissen, rechnen wir in den kommenden Jahren mit einem erheblichen Fachkräftbedarf in Brandenburg, ein in erster Linie durch das altersbedingte Ausscheiden vieler älterer, erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dominiertes Phänomen. Und wir müssen damit rechnen, dass viele (Langzeit) Arbeitslose, insbesondere formal gering Qualifizierte, den eher noch steigenden Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber nicht ohne weiteres entsprechen werden. Dieses doppelte Dilemma des Missmatches – fehlender qualifizierter Nachschub für die Betriebe, deren Marktposition dadurch geschwächt würde, bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit vieler Menschen, die an der wirtschaftlichen Entwicklung in diesem Land teilhaben wollen – ist eine enorme Herausforderung für die Arbeitspolitik des Landes, die die kommende ESF-Förderperiode prägen wird. Wenn wir noch einmal zurückblicken auf vergangene Förderperioden, so stellt dies doch einen gravierenden Paradigmenwechsel dar.

### **Schwerpunkte der Förderperiode 2000–2006**

In der Vorbereitung der laufenden Förderperiode von vor sechs Jahren gab es in im Wesentlichen vier Schwerpunkte.

- Der Anfang der auslaufenden Förderperiode war geprägt von der Verklammerung zwischen Landesarbeitsmarktpolitik und Bundesarbeitsmarktpolitik. Das heißt, das Zusammenspiel zwischen den Förderinstrumenten der Bundesagentur für Arbeit und dem Landesprogramm Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg stellte einen wichtigen Schwerpunkt dar.
- Wir haben damals diskutiert, dass die Folgen der Transformation immer noch nicht abgeschlossen sind und wir nach wie vor den Übergangsprozess flankieren und abfedern müssen.

## Handlungsansätze für den ESF im Land Brandenburg und die weitere Gestaltung des Programmplanungsprozesses

- Wir haben vor sechs Jahren auch darüber diskutiert, dass die Osterweiterung der Europäischen Union Risiken und Chancen für Brandenburg birgt, die arbeitsmarktpolitisch flankiert werden müssen
- Mit der Einbindung der Landesarbeitsmarktpolitik/Landesarbeitspolitik in die Europäische Beschäftigungsstrategie betreten wir Neuland. Der Rückblick zeigt, dass sich die Prioritäten in den vergangenen fünf Jahren verschoben haben.

### **Konsequenzen für Brandenburg aus arbeits- und beschäftigungspolitischer Sicht**

Welche Konsequenzen ziehen wir als Arbeitsministerium aus der sozioökonomischen Analyse und aus unseren strategischen Überlegungen? Wir rechnen mit erheblich gestiegenen Anforderungen der Unternehmen an Flexibilität und Kompetenz der Erwerbspersonen. Das ist verbunden mit der Notwendigkeit, Beschäftigung und Qualifikation zu sichern und den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Dies umschreibt das in der europäischen Arbeitspolitik inzwischen verbreitete Paradigma der „Flexicurity“. Wir müssen die sozialen Sicherungssysteme funktionsfähig erhalten, dieses ist vorrangig ein Thema der Bundespolitik. Aufgabe der Landespolitik ist es u.a., mit dem Europäischen Sozialfonds für sozialen Zusammenhalt sorgen und Menschen zu befähigen, ihre Existenz durch Erwerbsarbeit eigenständig zu sichern. Die demografisch bedingte Veränderung im Arbeitskräftepotenzial lässt sich im Begriff des Fachkräftebedarfes fokussieren. Es ist wichtig, dieses Thema so stark in den Vordergrund zu stellen, wie es landespolitisch derzeit passiert. Die Fachkräftesicherung in dem von uns erwarteten Umfang erfordert erweiterte Bildungs-, und Qualifizierungschancen für alle sowie die Möglichkeiten, erworbene Qualifikationen im Erwerbsleben zu beweisen. Das ist ein Thema, dem sich der Europäische Sozialfonds in der zu-

künftigen Förderperiode widmen muss. Das bedeutet unter anderem Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das bedeutet auch, dass wir das Begabungspotenzial der Frauen noch besser einbinden müssen, als es uns bislang schon gelungen ist. Wir müssen Potenziale heben und Begabungsreserven erschließen. Dieses impliziert, dass auch die Bildungspolitik sich engagiert, damit der Arbeitsmarkt in Brandenburg stabilisiert werden kann.

Wir wissen, dass vor uns eine Förderperiode liegt, in der wir, mit Sicherheit nicht mehr Geld zur Verfügung haben werden als in der laufenden Förderperiode. Das erfordert, und das ist für uns ein wichtiger Planungshintergrund, politikfeldübergreifende Lösungsansätze. Wir müssen hier die Synergien zwischen den verschiedenen Politikfeldern stärken, wir müssen ressortübergreifend auch Übereinstimmung herstellen zu den Zielen des Europäischen Sozialfonds. Wir haben dies auch schon begonnen, indem wir mit den Partnern anderer Ressorts über die heute vorgestellte Strategie diskutiert haben. Wir haben festgestellt, dass die Bereitschaft, sich auf unsere Zielsetzungen einzulassen, groß ist. Wir müssen sehr effizient mit den knapper werdenden Mitteln umgehen, das heißt, wir müssen einen Prozess lebenslangen Lernens in Brandenburg organisieren und wir müssen Förderaktivitäten auf Investitionen in Humankapital fokussieren. Dabei verfolgen wir mit der Arbeitspolitik kein humanistisches Bildungsideal. Vielmehr stellen wir die Frage nach der Verwertung von Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben in den Vordergrund. Wir müssen eine klare arbeitspolitische Sicht auf den Prozess des lebenslangen Lernens im Lande durchsetzen, wenn wir den Europäischen Sozialfonds sinnvoll einsetzen wollen. Die sozialpolitische Ausrichtung von Arbeitsmarkt- oder Arbeitspolitik verliert an Gewicht. Wir verfolgen hier aber durchaus ein nach unserer Auffassung sozialen Ansatz der Arbeitspolitik, der zuvorderst

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Fokus der Arbeitspolitik rückt, dann aber auch thematisiert, welche Verantwortung Regionen und Unternehmen in diesem Prozess haben. Wie können diese Akteure mithelfen, das Ziel der umfassenden Stärkung der Humanressourcen zu erreichen? Denn es geht verstärkt um die Frage, welche menschlichen Ressourcen ein Unternehmen oder ein Land benötigt, um zukunftsfähig zu bleiben.

### **Beschäftigung förderndes Risikomanagement**

Wir haben für diesen Politikansatz den sicherlich etwas sperrigen Begriff des „Beschäftigung fördernden Risikomanagements“ gewählt. Bislang ist uns noch kein besserer Begriff dazu eingefallen. Ich bin offen für andere Begriffe, die unseren neuen konzeptionellen Ansatz umschreiben und die sich besser für ein Politikmarketing eignen.

Was ist damit gemeint? Risiko ist nicht unbedingt nur mit negativen Vorstellungen behaftet. Risiko ist ein Begriff, der zeitliche Unsicherheit berücksichtigt, der berücksichtigt, dass wir über das, was in der Zukunft passiert, Vermutungen anstellen, Projektionen oder fundierte Prognosen machen können. Wir haben im Vortrag von Herrn Dr. Schiemann und an den Reaktionen aus dem Publikum gehört, dass man bei Prognosen nicht immer auf der sicheren Seite ist. Auch Prognosen bergen Risiken. Individuen und auch Unternehmen müssen in ihrer Planung mit einer gewissen Unsicherheit über die Zukunft umgehen. Daraus erwächst aber auch ein Gestaltungspotenzial. Risikomanagement erfasst beide Aspekte und fordert eine gezielte Gestaltung von Risikolagen. Das ist eine hohe Anforderung an Individuen, und wir wissen, dass wir sie dabei unterstützen müssen. Es bedeutet selbständige Gestaltung von beruflicher Zukunft und es bedeutet aber auch, dass die Politik diese Herausforderung annehmen und die flankierenden Hilfen bereitstellen muss.

Das Risiko ist ungleich verteilt. Sie erinnern sich vielleicht noch an die Erwerbsverlaufuntersuchungen für ostdeutsche Erwerbspersonen Anfang der 90er Jahre. Da gab es die sehr klare Aussage: „Risiken sind ungleich verteilt nach Alter, Geschlecht und Qualifikation.“ Diese Grundthese ist auch nach wie vor richtig. Wir müssen Geschlecht zunächst mal als unverrückbares Merkmal betrachten. Das heißt, es bedarf auch eines Ausgleichs von Chancen, die nach Geschlecht ungleich verteilt sind. Risiken sind aber auch mit Alterungsprozessen von Individuen verbunden. Wir müssen nicht nur ungleiche Risiken ausgleichen, die mit dem aktuellen Alter verbunden sind, sondern wir müssen auch eine Politik des Alterns, eine alterngerechte Politik befördern, die von vornherein in den Blick nimmt, dass Erwerbsprozesse und Erwerbsbiografien immer auch in der Zeit stattfinden und mit alternden Individuen zu tun haben. Auch jüngere Menschen müssen sich damit vertraut machen, dass sich ihre Potenziale nicht unbedingt verringern, aber im Verlaufe des Erwerbslebens ändern, das ist zum Beispiel eine wichtige Herausforderung für präventive Arbeitsschutzpolitik, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.

Die Verantwortung für die Begleitung von Risiken liegt nicht nur beim Staat, sie liegt auch bei Betrieben und Regionen. Wir meinen, dass diese Gestaltung von Risiken eine Herausforderung für die Politik ist und dass sie an beiden Seiten des Arbeitsmarktes, an Angebot und Nachfrage, ansetzen muss. Das heißt, wir müssen die individuelle Gestaltungsfähigkeit für Berufsbiografien vor allen Dingen durch lebenslanges Lernen unterstützen. Wir müssen räumliche wie auch berufliche Mobilität unterstützen.

Was können wir dazu tun? Sie sind vertraut mit unserer Politik Förderung betrieblicher Qualifizierungen. Wir sind der Auffassung, dass wir nach wie vor Unternehmen dabei unterstützen müssen, durch eine entspre-

## Handlungsansätze für den ESF im Land Brandenburg und die weitere Gestaltung des Programmplanungsprozesses

chende Personal- und Personalentwicklungspolitik die Arbeitsplatzanforderungen zu gestalten sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu fördern, dass sie steigenden Anforderungen gerecht werden. Wir brauchen auf der Nachfrageseite mehr Raum für die Entwicklung von Humanressourcen, wir brauchen eine systematische Personal- und Qualifizierungspolitik, wir brauchen innovative und familiengerechte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Hier liegen auch regional-politische Gestaltungsspielräume: Denken Sie an unsere Netzwerke, die wir in der laufenden Förderperiode zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Regionen aufgebaut haben. Denken Sie an regionales Wissensmanagement. All dieses sind Beispiele, mit denen man, innovative Ansätze zur Unterstützung von Beschäftigungspolitik in der Region des Landes Brandenburg entwickeln kann.

### **ESF-Strategie 2007–2013 in Brandenburg**

Was bedeutet das für die Entwicklung einer ESF-Strategie 2007–2013 in Brandenburg? Natürlich ist das Kernaufgabe des ESF in Brandenburg die „Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für die Menschen in Brandenburg“. Wir werden die Förderung auf die Ausweitung und Verbesserung von Investitionen in Humanressourcen hier im Land konzentrieren. Wir werden dabei an Lebensphasen ansetzen und ich denke, das ist sehr neu, an Verantwortlichkeiten für die Risikogestaltung. Ich möchte Sie jetzt gern zum Schluss mit ersten Vorschlägen, wie das die Umsetzungsebene aussehen könnte, vertraut machen.

Wir haben hier zunächst einmal das Thema „Gestaltung von Chancen und Risiken für Individuen“. Wenn Sie den individuellen Berufsverlauf betrachten, dann setzt dieser nach unserer Auffassung schon bei der Berufsorientierung an. Wir wissen, dass viele unserer jungen Leute zurzeit noch mit sehr

unklaren Vorstellungen sowohl hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, hinsichtlich ihrer Wünsche als auch hinsichtlich der Vorstellungen über die Verwertbarkeit von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt in das Berufsleben „hineinstolpern“. Wir denken, dass es wichtig ist, hier das Risikomanagement früh ansetzen zu lassen und die Berufsorientierung zu stärken. Damit erzielen wir auch Effizienzgewinne beim Einsatz der Mittel des Europäischen Sozialfonds, weil wir wissen, dass viele junge Leute ihre erste Ausbildung frühzeitig abbrechen und dass hier sowohl finanzielle Mittel als auch Ausbildungsplätze allein dadurch „verschenkt“ werden, dass die Einmündung in Berufsausbildung in vielen Fällen nur auf Umwegen gelingt.

Gestaltung von Chancen und Risiken für Individuen impliziert auch, dass wir den Qualifikationsaufbau für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen unterstützen müssen. Wir müssen benachteiligte Personen und auch Nichtleistungsbezieher in unserer Politik berücksichtigen, das heißt, wir müssen hier eine bessere Verschränkung auch mit den Angeboten der Agenturen für Arbeit im Land Brandenburg bewirken. (Das bedeutet nicht, dass das Land hier als Ausfallbürge für eventuelle Einsparpotenziale im Bereich der Bundesagentur für Arbeit eintritt.) Und natürlich, auch da sind wir völlig mit den Ergebnissen der sozioökonomischen Analyse einverstanden, wird auch für die Landesarbeitspolitik zukünftig die Förderung von Existenzgründungen eine große Rolle spielen. Wir bieten Unterstützung an, nicht nur in der Vorgründungsphase, sondern auch während und nach der Gründung, so wie wir es in dieser Periode in Zusammenarbeit mit dem EFRE bereits begonnen haben.

Herr Dr. Schiemann hat den Begriff der Unternehmenskrisen eingebracht. Ganz wichtig wird es sein, geschlechtsspezifische Chancen und Risiken zu gestalten, wir werden weiterhin die Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt unterstützen müssen. Eng damit ver-

## Handlungsansätze für den ESF im Land Brandenburg und die weitere Gestaltung des Programmplanungsprozesses

bunden ist das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, aber für Männer und Frauen. Dazu gehört selbstverständlich die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen, mit der wir uns Zielvorgaben der Europäischen Union erfüllen. Wir müssen aber auch aufbauend auf Erkenntnissen und Erfahrungen der laufenden Förderperiode die Kenntnis und das Wissen um Genderpolitik, um genderspezifische Ansätze bei allen Akteuren und Akteurinnen der Arbeitspolitik im Land Brandenburg verstärken.

Von besonderer Bedeutung ist die Gestaltung generationsspezifischer Chancen und Risiken. Wir müssen allen Altersgruppen Bildungs-, Erfahrungs- und Qualifizierungschancen eröffnen. Wir müssen eine Politik des aktiven Alterns verfolgen, indem wir uns insbesondere dafür einsetzen, dass die Bildungsteilnahme Älterer durch passgenaue Angebote und verbesserte Infrastruktur in diesem Bereich gestützt wird. Hier geht es unter anderem darum, altersgerechte Beschäftigung zu organisieren.

Wir müssen weiterhin, und da denke ich, sind wir im guten Einvernehmen auch mit den Zielen der Bundesarbeitsmarktpolitik, die Förderung junger Menschen intensivieren, uns an einem Pakt für die Jugend beteiligen, die „erste Schwelle“ zwischen Schule und Beruf absenken, aber auch an der „zweiten Schwelle“ ansetzen, um hier den Übergang von der Ausbildung ins Beschäftigungssystem zu erleichtern.

Wir werden weiterhin beschäftigungsfördernde Gestaltungsansätze in Unternehmen begleiten. Sie kennen unsere Politik der Kompetenzentwicklung in kleineren und mittleren Unternehmen, im Prinzip angelehnt an die guten Erfahrungen der laufenden Förderperiode, diese wird sicherlich einen großen Schwerpunkt der Politik in der nächsten Förderperiode darstellen. Wir müssen uns aber auch darum kümmern, dass Arbeitsbedingungen für gefährdete Beschäftigungsgruppen verbessert werden. Wir müssen uns

intensiv um die Risikolagen von Gründerinnen und Gründern kümmern und wir werden das Thema Cluster und Kompetenzfelder als Ansatzpunkte für die Förderung von beschäftigungsförderndem Management in spezifischen Branchen angehen.

Wir werden die regionalspezifischen Ansätze stärken. Wir begrüßen die mit der Dezentralisierung der Arbeitsförderung und der Übernahme der Verantwortung für die Grundversicherung für Arbeitsuchende gewachsene regionale Kompetenz in der Arbeitsmarktpolitik. Dies erleichtert uns die Etablierung einer guten Partnerschaft mit der kommunalen Ebene in der Arbeits- und Beschäftigungspolitik. Herr Landrat Wille wird später mit uns über dieses Thema diskutieren und uns vortragen, welche Ansätze und Konzepte sein Landkreis auf diesem Gebiet entwickelt hat. Welche Vorstellungen bestehen auf regionaler Ebene, wie die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sinnvoll mit der Strukturentwicklung in der Region, mit der Verbesserung von Standort- und Lebensqualität verknüpft werden können?

Wie kann man in den Regionen lebenslanges Lernen und Aus- und Weiterbildung unterstützen? Wir werden uns darum kümmern, wie man regionale Unternehmensnetzwerke nutzen kann, um Wissensmanagement in den Regionen zu betreiben und wir werden unser Konzept der Regionalbudgets, mit dem wir derzeit modellhafte Erfahrungen sammeln, in der nächsten Förderperiode weiter entwickeln und die Regionen in ihrer beschäftigungspolitischen Kompetenz weiter stärken.

Das sind unsere ersten Ansätze, ich bin sehr gespannt auf ihre Diskussionsbeiträge und bitte Sie sehr herzlich, uns bei der Weiterentwicklung dieser Ansätze zu unterstützen.

Vielen Dank!

# Kommentierung der Analyse und der vorgeschlagenen Strategie für den ESF im Land Brandenburg in der Strukturfonds-Förderperiode 2007–2013

Sven Kjellström

*Direktor in der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Europäische Kommission*

Meine sehr geehrten Damen und Herren, Ihr Kongress steht in einer mittlerweile gewachsenen Tradition von Jahrestagungen zum ESF. An diesen Tagungen hat unsere Generaldirektion immer mit großem Interesse teilgenommen – und ich darf sagen: auch mit großem Gewinn! Die Beamten der Europäischen Kommission dürfen nicht in Ihrem Brüsseler Elfenbeinturm isoliert bleiben, sondern müssen – und wollen – regelmäßig die Lage vor Ort kennen lernen. Ich bin mir sicher: auch heute erhalten wir wertvolle Impulse für die Planungsperiode 2007–2013. Sie haben mich aufgefordert, Ihre Analyse und die sich daraus ergebende Strategie zu kommentieren. Ich verstehe das als Beweis des Vertrauens und als Ausdruck der guten Zusammenarbeit zwischen Brandenburg und der Kommission. Ich bin hierher gereist, nicht um Europapolitik zu predigen, sondern um mit Ihnen heute einen partnerschaftlichen und offenen Meinungs austausch über unsere gemeinsame Zukunft zu haben. Deshalb Vielen Dank für diese Einladung, die auch eine Herausforderung ist!

## **Zum Prozess**

Die heutige Jahrestagung ist die Eröffnungsveranstaltung für eine Reihe von Workshops. Damit wollen Sie Transparenz über die Ziele und Schwerpunkte des ESF in der kommenden Periode herstellen. Sie werden mit den arbeitsmarktpolitischen Akteuren in einen praxisorientierten Austausch treten.

Ich freue mich, dazu gleich einen positiven Kommentar geben zu können: Genau dieser partnerschaftliche Abstimmungsprozess bei der Aufstellung der Programme ist nach Art. 10 der allgemeinen Verordnung zu den Strukturfonds für die kommende Förderperiode vorgesehen. Intensive Partnerschaft sollte es

vielleicht immer schon gegeben haben, aber es ist nie zu spät, Verbesserungen einzuführen.

Wir begrüßen Ihre Initiative! Besonders zu begrüßen ist, dass Sie diesen Prozess schon so früh beginnen! Nur mit ausreichender Zeit ist eine wirklich strategische, partnerschaftliche Diskussion möglich.

## **Zum Vorgehen**

Sie haben in einer umfangreichen Analyse die wesentlichen sozioökonomischen Rahmenbedingungen der Zukunft in Brandenburg untersuchen lassen. Auch die wesentlichen Ergebnisse der gegenwärtigen Förderung wurden zusammengefasst. Auf dieser Basis wurde eine SWOT-Analyse der Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken erstellt. Diese Analyse führt zu Handlungsempfehlungen, die in ein Zielsystem sortiert werden.

Es ist wirklich eine angenehme Aufgabe, das Vorgehen in Brandenburg zu kommentieren. Denn Ihr Ansatz entspricht genau dem strategischen Vorgehen, wie es die Kommission für die sogenannte „Ex-Ante-Evaluierung“ vorsieht. Die Ex-Ante-Evaluierung ist ein Prozess der Planung und Bewertung der neuen Strukturfondsprogramme. Die ersten Stufen der Ex-Ante-Bewertung entsprechen exakt dem, was Sie begonnen haben.

Wir haben allen Grund zur Hoffnung, dass Sie Ihre partnerschaftliche Diskussion erfolgreich weiterführen. Dann werden sie auch mit guten Ergebnissen abschließen. Wichtig ist, dass Sie Ihr richtigerweise zunächst strategisch orientiertes Planungsverfahren auch dann noch partnerschaftlich fortsetzen, wenn es Mitte 2006 um konkretere Ziele und Förderprogramme geht. Auch im Konkreten sollten die Wirtschafts- und Sozialpartner, die arbeitsmarktpolitischen Akteure und die Nichtregierungsorganisationen Mitsprache erhalten.

Nach meiner durchweg positiven Kommentierung des Verfahrens möchte ich mich nun



den Inhalten Ihrer Analyse und Strategie zuwenden.

### **Zur Analyse**

Sie analysieren, dass Globalisierung, demographischer Wandel und die Entwicklung zur Wissensgesellschaft maßgebliche gesellschaftliche Entwicklungen der Zukunft sind. Veränderungen der Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene, wie Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit (z. B. im Zusammenhang mit der Dienstleistungsrichtlinie) werden in kommenden Jahren eine wichtigere Rolle spielen.

Insgesamt stimme ich Ihrer Analyse zu: alle beschriebenen Entwicklungen werden bereits jetzt und gegenwärtig wirksam. Sie werden sich in der Zukunft noch verstärken.

Sie analysieren weiter, dass dieser Wandel nicht nur auf das Individuum in seinen Beziehungen zu Dritten wirkt, sondern in vielen Dimensionen Auswirkungen hat:

1. zeitliche Dimension: das Generationenverhältnis und die Lebens- und Erwerbszyklen ändern sich;
2. räumliche Dimension: die regionalen Entwicklungsrichtungen und -geschwindigkeiten entfernen sich immer stärker voneinander;
3. soziale Dimension: die veränderlichen Rahmenbedingungen haben starke Auswirkungen auf das Individuum und das Geschlechterverhältnis;
4. und schließlich die wirtschaftliche Dimension: steigender Anpassungsbedarf entsteht in Unternehmen, auf dem Arbeitsmarkt und im Verhältnis von Unternehmen und Beschäftigten.

Ich stimme auch Ihrer Analyse der Wirkungen zu. Auch den multidimensionalen Ansatz teile ich. Ihre Analyse umfasst alle Dimensionen, unter denen auch Europa die wirtschaftliche und soziale Entwicklung analysiert. Aber was folgt daraus konkret für Brandenburg? Welche Chancen und Risiken ergeben

sich? Welche Handlungsmöglichkeiten haben wir?

Ihre SWOT-Analyse gibt hier detailreich Auskunft. Die Diskussion der Chancen und Risiken und der Handlungsansätze ist entscheidend. Ich möchte dies mit einer Reihe von Fragen verdeutlichen.

1. Zur zeitlichen Dimension und den Lebens- und Erwerbszyklen: welche Förderung bekommt bei Ihnen künftig der Übergang von der Schule in den Beruf? Wie sieht künftige Arbeitszeit aus – wird Verkürzung oder Verlängerung gefördert?
2. Zur räumlichen Dimension: Werden wir noch Arbeit am Wohnort bereitstellen können in einem Flächenland mit Bevölkerungsrückgang? Wo werden wir künftig in Brandenburg leben – nur noch in Ballungsräumen?
3. Zur sozialen Dimension: Wann ist Gleichberechtigung erreicht? Wie weit ist sie förderbar? Geht es nur um Geschlechter oder geht es in Brandenburg auch um Behinderte und Ausländer? Wie erhöhen wir die Chancen für schlecht Gebildete – durch Schaffung von einfacher Arbeit oder durch bessere Bildung?
4. Zur wirtschaftlichen Dimension: Wer trägt die Last der Anpassung an neue Bedingungen – Unternehmen oder Beschäftigte? Wer wird vorrangig gefördert – der Belastete oder der Anpassungsfähige?

Das sind schwierige Abwägungsfragen. Noch eine weitere Frage: Entsprechen die genauen Ergebnisse, zu denen ihre Analyse kommt, auch der tatsächlichen Lage in Brandenburg? Das kann nicht ich kommentieren – das kann nur mit der Sachkunde der arbeitsmarktpolitischen Akteure überprüft werden. Kommen wir zu den Folgerungen, zur Politik: Aus der Analyse entwickeln Sie Handlungsansätze auf mehreren Ebenen.

### **Zum Politikansatz „Arbeitspolitik“**

Zunächst ergibt sich aus dem multidimensionalen Ansatz der Analyse eine interessante

Folgerung auf oberster Ebene: Der Politikbegriff als Grundlage für Ihr gesamtes Handeln wird beeinflusst. Sie wollen nicht „Arbeitsmarktpolitik“ in den Mittelpunkt stellen, sondern „Arbeitspolitik“. Arbeitspolitik sollen alle Maßnahmen staatlicher Einrichtungen sein, die sich auf die Trias

- I. „Arbeitsbedingungen“,
  - II. „Arbeitsplatzsicherung“
  - III. und „Beschäftigungschancen“
- beziehen.

Ihre Begriffswahl und der umfassende Politikansatz sind konsequent vor dem Hintergrund Ihrer weit gefassten Analyse. Es fragt sich aber, ob „Arbeitspolitik“ nicht ein zu allgemeiner Ansatz ist, um noch konsequent strategische Politik zu machen. Wäre es nicht besser, die Arbeitspolitik in verschiedene, konkrete, vielleicht sogar „klassische“ Teilpolitiken zu gliedern und diese zu diskutieren? Zunächst einmal ist der „Arbeitspolitik“ als Politikansatz zugute zu halten, dass mit diesem Ansatz klassische Denkgrenzen und Ressortgrenzen der Politik aufgehoben werden könnten. Dem Mut, diese Grenzen aufzuheben und neue Inhalte zuzulassen will ich gerne meine Anerkennung geben.

#### **Zum Politikkonzept „Risikomanagement“**

Ihrer „Arbeitspolitik“ geben Sie durch Einführung des Konzeptes vom „Risikomanagement“ eine Zielrichtung. Sie verstehen unter Risiken sowohl Ungewissheiten mit negativen Folgen – also „Risiko“ im klassischen Sinne – wie Ungewissheiten mit positiven Folgen – das was wir normalerweise „Chancen“ nennen. Damit wird Ihre Politik in die Lage versetzt, sowohl auf Probleme zu reagieren, wie Potenziale auszunutzen. Politik muss pro-aktiv und reaktiv sein. Risikomanagement als Politikansatz ist hinreichend problemoffen. Risikomanagement ist insofern adäquat für die Anforderungen, die an Politik gestellt werden.

Die Frage bleibt, ob Sie die grundsätzlich negative Bedeutung des Wortes „Risiko“ im

Deutschen (wie übrigens in fast allen europäischen Sprachen) wirklich überwinden können.

Denn wenn wir die anspruchsvollen Lissabon-Ziele:

1. Zusammenhalt durch Wachstum und Beschäftigung,
2. Wettbewerbsfähigkeit durch Wissen und Innovation sowie
3. Entwicklung eines europäischen Raumes für Investitionen und Arbeit

erreichen wollen, dann sind die aktiven Strategien besonders wichtig. Dann ist es wichtig, dass wir vermitteln, dass Politik zukunftsorientiert ist. Ich hoffe, der Begriff „Risikomanagement“ erschwert nicht am Ende Strategien mit Ausrichtung auf die Zukunft.

Interessant ist am Risikomanagement auch die Einführung des Begriffes „Management“. Sie verabschieden sich damit ja in gewisser Weise von klassischer Politik und Verwaltung: Jene entscheiden und regeln. Aber „Management“ ist offener. Management ist auch für Akteure außerhalb von Politik und Verwaltung machbar und zugänglich.

Sie beschreiben eine analytische Dimension, in der Risiken erkannt und potenzielle Handlungsoptionen und Handlungsträger ermittelt werden. Sie beschreiben eine normative Dimension, in der ausgewählt und entschieden wird, wer was macht. Das Neue ist – wenn ich Sie recht verstehe – dass Sie die analytischen und vor allem das Entscheidungshandeln nicht auf Politik und Verwaltung begrenzen wollen. Mit Einführung des „Managements“ für den Bereich der Arbeitspolitik wollen Sie den Kreis der Ermächtigten, Zuständigen und Verantwortlichen erhöhen. Das wäre in der Tat ein interessanter, mutiger und in letzter Konsequenz stark dezentralisierter Politikansatz!

#### **Schwerpunktbildung und ESF-Verordnung**

Zu Ihrem Politikansatz gehört richtigerweise die Schwerpunktbildung. Ihre Schwerpunkte der Arbeitspolitik sind

1. der Lebens- und Erwerbszyklus, wenn es um Individuen geht und
2. der Arbeitsmarkt, wenn Angebot und Nachfrage für Arbeitskräfte in Unternehmen im Blickfeld stehen.

Weitere Schwerpunkte sind der Generationenwechsel, die Geschlechterdifferenz und regionale Unterschiede. Das ist konsequent mit Bezug auf Ihre breite Analyse, die sich ebenfalls in diesen Dimensionen bewegt. Ihre Schwerpunkte entsprechen zwar nicht den Schwerpunkten der Förderung nach der Verordnung über den Europäischen Sozialfonds. Denn der ESF geht von den folgenden sechs Schwerpunkten für die Förderung aus dem ESF aus:

1. Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Unternehmen – Art. 3 (1) a);
2. verbesserter Zugang zu Beschäftigung und Nachhaltigkeit – Art. 3 (1) b);
3. Verbesserung der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen – Art. 3 (1) c);
4. Verbesserung des Humankapitals – Art. 3 (1) d);
5. Mobilisierung für Reformen in den Bereichen Beschäftigung und soziale Eingliederung – Art. 3 (1) e) und Art. 3 (2) a);
6. Stärkung der institutionellen Kapazität auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene – Art. 3 (2) b).

Unzweifelhaft sind alle brandenburgischen Dimensionen und Schwerpunkte der Arbeitspolitik – und das, was Sie in Ihrem Eckpunkte-Papier sowie im Papier „Erste Vorstellungen zum ESF-Einsatz“ konkreter ausführen – nach der ESF-Verordnung förderbar. Insofern haben Sie mit den Schwerpunkten der Landes-Arbeitsförderung die Debatte um die ESF-Förderung in Brandenburg gut vorbereitet.

Später allerdings, wenn es um die konkrete Programmplanung für den ESF geht, werden sich die Experten in der Landesverwaltung mit den Kollegen der Kommission zusam-

menfinden müssen. Es wird dann darum gehen, dass wir die Schwerpunkte, unter denen Sie in Brandenburg fördern, mit den Schwerpunkten abstimmen, unter denen europaweit gefördert wird. Gestatten Sie mir noch eine letzte Anmerkung:

### **Schwerpunkte und strategische Fokussierung**

Bei den von Ihnen gewählten Schwerpunkten der Förderung erscheint mir zwar eine Neufokussierung des ESF gut geglückt. Aber das Spektrum der Förderung scheint mir gegenüber der jetzigen Periode nicht wesentlich eingegrenzt. Sie gehen also mit einem sehr breiten Menü in die Diskussion um die Zukunft.

Wenn wir die Arbeitspolitik – nicht des Landes – sondern im Lande betrachten, dann ist diese finanziert und organisiert vom Land, vom Bund, von kommunalen Gebietskörperschaften, sogar von Nichtregierungsorganisationen und schließlich vom ESF. Arbeitspolitik im Lande Brandenburg ist auch inhaltlich ein weites Feld, selbst bei Konkretisierung durch Risikomanagement und Schwerpunkte.

Ohne den umfassenden Ansatz in Frage stellen zu wollen: Sollte nicht zumindest für den ESF überlegt werden, ob man dessen Einsatz strategisch noch mehr fokussiert? Ihre fünf Schwerpunkte ergeben ein neues System der Arbeitspolitik. Das ist strategisch aber vielleicht für den ESF noch nicht strategisch genug. Denn Strategie ist Fokussierung auf das Erreichbare, und damit immer auch eine Begrenzung des Wünschenswerten! Mit dem Geld des ESF ist Ihre umfassende Arbeitspolitik nach meiner Einschätzung nicht völlig erreichbar. Es muss ausgewählt werden.

Aus den von Ihnen gewählten Schwerpunkten wird nicht unmittelbar deutlich, wo Sie den ESF wegen Wirkungslosigkeit in der jetzigen Periode nicht mehr einsetzen wollen. Es ist noch nicht erkennbar, wo Sie den ESF

unter künftigen Bedingungen überhaupt nicht mehr einsetzen können. Ebenso wird aus den Schwerpunkten nicht deutlich, wo Sie den ESF aus guten Erfahrungen und mit strategischen Überlegungen verstärkt, oder vollkommen neu einsetzen wollen.

Wäre der Einsatz des ESF strategisch enger begrenzt als die allgemeine Arbeitspolitik des Landes, dann könnten Sie für den ESF konkretere, sehr starke Schwerpunkte bilden. Es gäbe für den ESF wenige Ziele, aber dafür mehr definierbare Ergebnisse. Die ESF-Förderung würde eine klar abgegrenzte Teilmenge der Arbeitspolitik in Brandenburg. Auch in den Bereichen, die vom ESF unabhängig würden, entstünden dann neue, andere Handlungsfreiheiten.

In der noch stärkeren strategischen Fokussierung für den ESF kann also ein Gewinn liegen. Ob das für Brandenburg gilt und wie es machbar wäre, werden wir hoffentlich im Anschluss diskutieren. Ich bin gespannt auf die Diskussion.

### **Schlussbetrachtung**

Meine Damen und Herren,  
wir haben – das habe ich hoffentlich deutlich gemacht – einen sehr interessanten Strategieansatz kennen gelernt. Meine Bewertungen waren durchweg positiv gemeint. Diskussionsbedarf sehen wir natürlich alle bei der Frage der Wahl und der Zahl der Schwerpunkte, im Konkreten und bei der Frage, wo genau der ESF eingesetzt werden soll.

Noch einmal spannend wird es deshalb, wenn die Strategie in konkrete Förderung und in ein Operationelles Programm für den ESF umgesetzt wird. Wir werden auch diesen Schritt mit Interesse begleiten.

Zunächst danke Ich Ihnen für Ihre Einladung zur Strategiedebatte. Nicht alle Tage kommen Theorie und Praxis des ESF, vertreten durch so zahlreiche Experten, zusammen. Ich freue mich deshalb auf die Diskussion mit Ihnen.

Ich wünsche eine erfolgreiche Zukunft der ESF-Förderung:

... für unsere Gastgeber in Brandenburg,

... für ganz Deutschland,

... und für ein gestärktes, besseres Europa!

# Kommentierung der Analyse und der vorgeschlagenen Strategie für den ESF im Land Brandenburg in der Strukturfonds-Förderperiode 2007–2013

Martin Wille

*Landrat des Landkreises Dahme-Spreewald*

Ich möchte persönlich vorwegschicken, dass ich ein Freund Europas und der europäischen Vereinigung bin. Wir bemühen uns, immer sehr deutlich zu machen, dass bestimmte Maßnahmen auch in unserem Land und im kommunalen Bereich nicht möglich wären, wenn wir nicht die Unterstützung der EU hätten.

## **Aktivitäten des Landkreises Dahme-Spreewald**

Mein Landkreis hat vieles unternommen, das besonders ist, aber auch vieles, das man hochrechnen kann auf die anderen Landkreise. So kommt insgesamt ein kommunales Gesamtbild zusammen. Beispielsweise waren wir bis Mitte 2005 als Leitpartner in Entwicklungspartnerschaften des europäischen Programms EQUAL tätig. Über dieses Programm, das sich über drei Jahre erstreckte und die passgenaue Qualifizierung von Mitarbeitern förderte, gelang es uns, über 800 Arbeitslose in einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Es waren vor allem Unternehmen im Bereich rings um den Flughafen Schönefeld und der neue Freizeitpark „Tropical Islands“ in Brand, die diese Arbeitskräfte nachfragten. Dies ist ein gutes Ergebnis und wir haben inzwischen Rückmeldungen aus den Unternehmen, in die wir diese Mitarbeiter mit der passgenauen Qualifizierung vermittelt haben. Sie sind überaus zufrieden mit den Qualifikationen der neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Aktuell sind wir immer noch in drei INTERREG-Projekten tätig. Unsere Arbeitsgemeinschaft für die Grundsicherung ist Zuwendungsempfänger für ein Projekt im Rahmen des Ideenwettbewerbes „Beschäftigungspakt für Ältere in den Regionen“, damals noch organisiert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Das Engagement für ältere Arbeitnehmer ist ganz wichtig und wir sind

stolz darauf, dass wir für unser Projekt den Zuschlag bekommen haben.

## **Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik**

Wir auf der kommunalen Ebene, und da spreche ich auch für meine übrigen Kollegen, begrüßen die Einführung von Regionalbudgets als Regelförderung ab 2007, wenn sie dann so kommt. Ich denke, dass die Umsetzung des ESF regional möglich und sinnvoll ist, teile aber auch gleich die Befürchtung derer, die immer wieder sagen, dass das mit größerem Steuerungsaufwand verbunden ist. Auf diesen Punkt sollte man in der praktischen Durchführung noch mal eingehen. Wir jedenfalls vor Ort jammern doch sehr über die Dinge, die uns das Leben schwer machen: Anträge im Bereich der europäischen Förderprogramme sind voluminös und ausgesprochen arbeitsaufwändig. Ich gebe auch zu, hier und da zumindest am Beginn Skeptiker gewesen zu sein, ähnlich wie viele meiner Kollegen, die dann gesagt haben: „Na, wer weiß, ob das wieder was bringt. Das ist ein neues Programm und das stellen wir wieder neben die ohnehin schon vorhandenen alten.“ Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Regionalbudgets sinnvoll und notwendig sind.

Die Regionalbudgets sollten allerdings einer Qualitätskontrolle unterworfen werden, um die Programmeffizienz sicher zu stellen. Wir werden zumindest in unserem Bereich, jetzt kann ich nur für meinen Landkreis sprechen, im Vorfeld der Steuerung des Regionalbudgets zu entscheiden haben, in welcher Struktur die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung sowie die Strukturfondsbeteiligung des Landkreises insgesamt vorgenommen werden kann. Kurz- und mittelfristig wird man zu sichern haben, dass das Regionalbudget ergänzt wird durch Initiativen und Projekte zur Stärkung der Potentiale im Landkreis selbst mit ausgewogener Unterstützung der Berlin-fernen und Berlin-nahen Bereiche. Kollegen kennen dieses spezielle Branden-

burger Problem: der Berlin-ferne Bereich fühlt sich häufig abgehängt, und auch mein Landkreis zieht sich relativ weit von der Stadtgrenze Berlins im Südosten bis in den Spreewald hinein, so dass ich durchaus auch schon Berlin-ferne Regionen zu betreuen habe.

Eine reine Haushaltsfinanzierung der regionalen Koordinierungsstrukturen durch den Landkreis oder durch seine Wirtschaftsfördergesellschaft ist ausgeschlossen. Dies möchte ich hier in aller Klarheit sagen: Dazu sind wir nicht leistungsfähig genug. Unabhängig davon haben sich unsere Mitarbeiter auch ohne Außenfinanzierung für die anspruchsvolle Materie der Beantragung, Koordination und Nachweisführung komplexer Fondsprojekte fit gemacht, in transnationalen Partnerschaften erprobt und sich qualifiziert. Ich denke, dass das dann auch für uns, und hier spreche ich sicher für viele meiner Kollegen, ein strategisches Pfand für den Regionalwettbewerb in Land und Bund, und auch im größer werdenden Europa sein dürfte.

#### **Konzentration der Fördermittel**

Die Landkreise, das wird die Landesregierung jetzt gerne hören, werden in Bezug auf den ESF insgesamt die Abkehr von der „Gießkannenförderung“ unterstützen und dafür sorgen, dass die Konzentration aller verfügbaren EU-Mittel auf die im Land orientierten regionalen Schwerpunkte und Branchenkompetenzfelder auch in Praxis greift. Wir werden hierbei das Arbeitsministerium gerne unterstützen, wenn es um die sinnvolle Verknüpfung von Maßnahmen und Förderungen aus den unterschiedlichen Fonds geht. Denn das Nebeneinander verschiedener Förderöpfe für zuweilen ein- und dieselbe Maßnahme ist den Praktikern vor Ort ein Gräuel.

#### **Verbesserung der Ausbildungsqualität und Lernortkooperation**

Wie kann im Bereich der Ausbildungskapazitäten Unterstützung geleistet werden? Ich

denke, die kreislichen Strukturen sind dazu in der Lage, entweder, wenn in dem jeweiligen Landkreis ein Fachamt existiert, was mit entsprechendem Fachpersonal besetzt ist oder das man durch eine regionale Wirtschaftsfördergesellschaft in dem jeweiligen Landkreis diese Kompetenzen vorhält. Da sind wir gut aufgestellt für Fragen des Projektmanagements, aber auch für die Einbindung der kleineren und mittleren Unternehmen, die ja gerade hier in Brandenburg eine wesentliche Rolle spielen.

Wir verfügen in unserem Landkreis über ausbaufähige Kapazitäten in den Bereichen Volkshochschule, in den Bereichen Oberstufenzentren, aber auch bei der Technischen Fachhochschule in Wildau. Das gilt natürlich vor allem für die Kreise, in denen sich Fachhochschulen und Universitäten befinden. Hier sind überregionale Kooperationen nicht nur möglich, sondern in der Praxis bereits vorhanden.

#### **Stärkung der Integration in Beschäftigung**

Zur Stärkung der beschäftigungssichernden Integration will ich ausführen, dass aus meiner Sicht der Grad der Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik noch nicht vollständig absehbar ist für die kommende Förderperiode. Die Landkreise werden sich hoffentlich abstimmen, in welcher Konstellation des Zusammenwirkens von Bund, Land und Agenturen für Arbeit oder wo die Kollegen auch eigenständig die Einrichtungen geschaffen haben, die besten praktischen Erfolge für folgende Ziele erreichbar sind: KMU-Bestandspflege, regionales Wirtschaftswachstum, Reintegration von Benachteiligten in den ersten Arbeitsmarkt, Abbau sozialer Spannungen und die Entlastung der öffentlichen Haushalte.

Die Entlastung unserer öffentlichen Haushalte ist ganz wichtig, da es den Kommunen zumindest nicht besser als dem Land geht, häufig geht es ihnen sogar noch schlechter. Daher könnte es durchaus auch hier und da

einmal Schwierigkeiten bei dem einen oder anderen Landkreis oder natürlich auch bei kreisfreien Städten geben, wenn es um Kofinanzierung geht. Das will ich an der Stelle noch mal in aller Deutlichkeit sagen. Die häufige finanzielle Schwäche im kommunalen Bereich führt zu der paradoxen Situation, dass man gewissermaßen „vor dem gefüllten Kühlschrank verhungert“. Das passiert nicht nur im Bereich der Arbeitsförderung, sondern auch in anderen, ich denke da an den Bereich des Denkmalschutzes. Das ist eine schwierige Situation, mit der viele meiner Kollegen umzugehen haben. Mein Landkreis ist bisher noch in der glücklichen Lage, einen ausgeglichenen Haushalt vorlegen zu können. Wir arbeiten sehr intensiv daran, dass auch für 2006 noch mal zu schaffen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Zuschüsse des Bundes für die Kosten der Unterkunft im Rahmen von Hartz IV nicht abgesenkt werden. Gleichbleibende Mittel würden schon die Rettung sein, aber weniger Bundeszuschüsse würden dann sicherlich auch die letzten vier Landkreise mit ausgeglichenem Haushalt in das Minus stürzen.

#### **Zusammenarbeit über die Kreisgrenzen hinweg**

Die Einbeziehung der Erfahrungen aus dem Projekt „Stärke LDS – Standortfaktor Ältere im Regionalkern des Landkreises Dahme-Spreewald“, gefördert aus der „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“, wird dazu führen, dass wir auch, und ich denke, das ist eine Botschaft in Richtung EU, über die Kreisgrenze hinwegspringen, was in anderen Projekten schon gelungen ist. Das ist ein mühseliges Geschäft, weil sich die Landkreise schon manchmal wie kleine Fürstentümer verhalten: Da achtet ein jeder darauf, dass er nicht benachteiligt wird. Aber wir haben das bei den EQUAL-Entwicklungspartnerschaften erproben können: Wir haben mit zwei weiteren Landkreisen und mit zwei Berliner Stadt-

bezirken zusammen gearbeitet. Das war natürlich ein ziemliches Gezerre an dem jeweiligen Fördertopf und insbesondere die Einrichtungen, die die Maßnahmen durchgeführt haben, waren sehr darauf bedacht, nicht ins Hintertreffen zu geraten. Es ist ein schwieriges Unterfangen: Wir haben im Kleinen genauso viel Mühe, wie Sie im Großen, alle Länder innerhalb der EU unter einen Hut zu kriegen.

#### **Fächkräftesicherung**

Wir unterstützen die Bemühungen der Landesregierung, die Fachkräfte für die brandenburgische Wirtschaft zu sichern; dies hat im Land Brandenburg oberste Priorität. Aus meiner Erfahrung mit Fortbildung und Umschulung von Mitarbeitern kann ich sagen, dass wir uns in Brandenburg nicht mehr automatisch im Wettbewerb um Investoren erfolgreich behaupten können. Es mag eine Weile mal so gewesen sein, dass qualifizierte Fachkräfte ein Pfund im Land Brandenburg waren. In den letzten zwei Jahren aber zumindest ist das nicht mehr so. Unsere Kontakte zu Unternehmen und auch die Kammern bestätigen, dass bestimmte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt in Brandenburg nicht zu holen sind. Wir müssen dieses Problem ernsthaft ins Visier nehmen, um uns an dieser Stelle wieder besser auf zu stellen. Eine erfolgreich Ansiedlung zieht dann die nächste nach sich: Es entsteht eine Sogwirkung, weil die Investoren sagen, hier hat es in der Tat gut geklappt: „Die Beratung war prima, die Behörden haben die Genehmigung schnell erteilt und man hat mir noch passgenaues Personal vermittelt. Hier investiere ich.“

Wir haben wegen dieses Problems jetzt gerade bei zwei Firmenansiedlungen Schiffbruch erlitten, die sonst zu uns gekommen wären. Aber Investoren sind eben etwas ungeduldig. Sie wollen die Arbeitskräfte sofort haben und lassen sich nicht mit einem Programm abspeisen, das in zwei Jahren die benötigten Arbeitskräfte qualifiziert. Der Investor gibt mir

zwei Monate, mehr nicht. Deshalb müssen wir den Fachkräftebedarf richtig prognostizieren und präventiv qualifizieren. Beispielsweise wird bei uns speziell das Umfeld des Flughafens Berlin-Schönefeld ab dem nächsten Jahr dann der Flughafen BBI – Berlin-Brandenburg-International – eine sicherlich gar nicht so einfach beherrschbare Arbeitskräftebedarfsermittlung nach sich ziehen. Dies wird sicherlich eine ganz zentrale Aufgabe sein, bei dem der ESF behilflich sein kann.

Der vorgesehene Landesaktionsplan zur Fachkräftesicherung ist auch nach Gesprächen mit einigen Kollegen, die ich zwischendurch geführt habe, sinnvoll und erforderlich, so dass ich jetzt hier mal nicht nur für den Landkreis Dahme-Spreewald sprechen kann. Er wird jedoch im Abgleich mit den anvisierten Wachstumsbranchen – aktuelles Thema in Brandenburg – und einer noch abzustimmenden Teilregionalisierung erfolgreich sein können.

Genauso sehen wir die Etablierung von Regionalbüros für Fachkräftesicherung als ein mögliches zielführendes Instrument an, wobei selbstverständlich die praktischen Fragen, wie Größe der Region, Finanzierungsansätze, Rolle der Landesagenturen, wie LASA oder ZAB, der Branchenvereinigung, wie in der Luftfahrt die Berlin-Brandenburg AEROSPACE-ALLIANCE, oder auch Gesellschaften mit Beteiligung des Landkreises XY, möglichst frühzeitig abzustimmen sind. Wir bringen uns in diesen Abstimmungsprozess gern ein. Es geht uns hierbei besonders um den Nachweis der regionalen Kompetenz in Sachen weicher und harter Standortfaktoren. Wir haben aus dem bunten Strauß von Förderprogrammen der Vergangenheit gelernt, dass es darauf ankommt, sich gegenseitig blockierende Parallelstrukturen von Mini-, Midi- oder Maxi-Projekten der Wirtschafts- und Arbeitsförderung zu vermeiden, die die KMU vor Ort im Einzelfall leider hier und da verschreckt haben. Da ist genau das Gegen-

teil von dem eingetreten, was wir alle miteinander wollen.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.



# Paneldiskussion zur Analyse und zu der vorgeschlagenen Strategie

## Zusammenfassung

Irene Kurz/Dieter Ramcke-Lämmert

*BBJ Consult AG, Niederlassung Deutschland*

Im Anschluss an die Kommentierungen von Sven Kjellström, Direktor in der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission und Landrat Martin Wille aus Dahme-Spreewald wurde die Diskussion mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der ESF-Jahrestagung im Plenum eröffnet.

### Analyse und Strategieentwicklung

Sabine Hübner, MASGF, machte noch einmal die Funktion der ESF-Jahrestagung deutlich, die den Auftakt für den partnerschaftlichen Dialog bildet und somit erst am Beginn des Abstimmungsprozesses zur neuen Förderperiode steht. In dieser Phase müsse sowohl eine Analyse der Situation als auch eine Strategiediskussion erfolgen. Die Fachkräftestudie habe dazu einen ersten Anstoß gegeben und die Ergebnisse der Halbzeitbewertung werden weitere Fakten für die Formulierung strategischer Ziele liefern. Erschwerend für den Prozess komme allerdings hinzu, dass zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Entscheidung über die Höhe des zur Verfügung stehenden Budgets gefallen ist. Hendrik Fischer, MASGF, fügte ergänzend hinzu, dass es schwierig sei, eine Strategie zu entwickeln, die ab dem Jahr 2007 greifen soll und damit einen jetzt noch nicht eindeutig kalkulierbaren Bedarf abzudecken habe. Diese müsse daher zwangsläufig breiter angelegt sein. Eine Fokussierung könne dann zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Zum Umgang mit den Stellungnahmen externer Akteure von Seiten des Ministeriums erläuterte er, dass eigens für die Steuerung des partnerschaftlichen Planungsprozesses eine Arbeitsgruppe eingerichtet worden ist. Diese versuche, die verschiedenen Anregungen und Wünsche in die strategischen Überlegungen einzubauen.

Dr. Frank Schiemann, SÖSTRA, wies darauf hin, dass die soziökonomische Analyse nur ein Teil der Gesamtanalyse sei, sie müsse im Zusammenhang mit der Fachkräftestudie und der LASA-Studie zur Alterstruktur in den brandenburgischen Unternehmen gesehen werden. Für die Wissenschaftler stelle sich allerdings die Frage, wie man den Akteuren am besten handlungsrelevantes Wissen zur Verfügung stellen könne. Seiner Meinung nach müsse die Diskussion im partnerschaftlichen Abstimmungsprozess mit einer Reflexion beginnen um daraus strategische Überlegungen ableiten zu können. An die Planung sollte man dann regional unterschiedlich herangehen. Dr. Andreas Kotzorek, IHK Cottbus, kritisierte, dass die Veranstaltung hauptsächlich als Rückblick auf die Vergangenheit angelegt sei, aber nicht genügend Raum zur Diskussion der Zukunftsperspektive biete. Eine kritische Bestandsaufnahme zu Beginn einer neuen Förderperiode sei sehr wichtig, er vermisst jedoch die daraus folgenden neuen Instrumente für Brandenburg. Die IHK habe bereits Vorschläge für das Operationelle Programm gemacht, diese seien jedoch in den bisherigen Ausführungen nicht ausreichend berücksichtigt.

### Zielgruppenförderung

Heiko Farwer, FH Brandenburg, fragte nach dem Stellenwert der Hochschulen im Rahmen der ESF-Förderung. Die Diskussion dürfe nicht bei der Facharbeiterebene aufhören, sondern es gelte zu klären, welchen Beitrag die Hochschulen – z. B. in den Bereichen von Fernstudiengängen, dem Zugang von bildungsfernen Schichten ohne Abitur zu bestimmten Studiengängen oder der Vereinbarkeit von Weiterbildung und Kinderbetreuung leisten können. Sabine Hübner erwiderte, dass Brandenburg im Bundesvergleich die geringste Studierquote zu verzeichnen hat. Die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften werde laut Fachkräftestudie jedoch weiter zunehmen. Sie bekräftigte

daher den Willen des MASGF, trotz vorhandener Abgrenzungsprobleme zu anderen Förderinstrumentarien den ESF auch weiterhin zur Förderung der Hochschulbildung einzusetzen. Das erfolgreiche Kooperationsprojekt mit der Fachhochschule Brandenburg zur Sensibilisierung junger Menschen für die entsprechenden Studiengänge könne beispielsweise ein übertragbares Modell für andere Hochschulen sein. Allerdings müssen sich die Hochschulen auch dahingehend öffnen, indem sie sich als Kompetenzzentren für die Qualifizierung in der Region verstehen und entwickeln. Im Rahmen einer verstärkten Durchlässigkeit von Bildungsgängen meint dies auch die Öffnung für nicht akademische Weiterbildung für Menschen ohne Hochschulzugangsberechtigung. Martin Wille ergänzte, dass Hochschulen auf spezifische Marktbedarfe reagieren sollten. Die TFH Wildau habe dies mit einem eigenen Studiengang für luftfahrtspezifische Berufe erfolgreich praktiziert.

Eva Gehlthomholt, Akademie 2. Lebenshälfte, empfahl, sich mit den Strategien des „Management des langen Lebens“ aus anderen europäischen Ländern zu beschäftigen. Finnland verfüge über eine bereits zwanzigjährige Erfahrung in diesem Feld – insbesondere in der Stärkung der Arbeitsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern und Arbeitslosen. Im Rahmen einer kohärenten Strategie sollte man in Brandenburg über die Verknüpfung bzw. einen Ausbau vorhandener Ansätze nachdenken, so z. B. im Bereich der Sensibilisierung von Unternehmen und der Seniorenwirtschaft. Arbeitszeitmodelle sollten breiter gestreut werden, um nicht nur die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit zu ermöglichen sondern auch die Pflege von Familienangehörigen zu berücksichtigen. Marlies Grunst, Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Ostprignitz-Ruppin machte auf die Zielgruppe der Frauen aufmerksam, die aus dem Leistungsbezug heraus gefallen sind. Diese seien höchstwah-

scheinlich auch nicht in der Zahl der erfassten Frauenarbeitslosigkeit enthalten. Christel Langhoff, MASGF, unterstrich, dass die besondere Betroffenheit von Frauen unbedingt aufzugreifen sei und in diesem Zusammenhang alles auf den Prüfstand gestellt werden müsse.

### **Regionalisierung**

Prof. Dr. Frank Berg, AREE-Projekt im Landkreis Elbe-Elster, hält im Sinne eines „Managements der Umstrukturierung“ in dieser Phase Strategiediskussionen mit allen Beteiligten für sehr wichtig. Allerdings müssten dabei verschiedene Themen miteinander verknüpft werden. So sollte man die Entwicklung von Humankapital oder ‚Bildung‘ nicht isoliert betrachten, sondern sie mit Schwerpunkten der Wirtschafts- und Regionalentwicklung verbinden. Insbesondere in strukturschwachen Regionen komme es darauf an, systematisch und antizipativ, regionale Potentiale zu erschließen, um integrierte Wirtschaft- und Erwerbsfelder zu entwickeln – Unternehmens- bzw. Akteursnetzwerke nehmen hier eine Schlüsselstellung ein. Von besonderer Bedeutung ist die Unterstützung von kleinen, mittelständischen Unternehmensnetzwerken, da diese Unternehmen Beschäftigung nachhaltig aufbauen und andere Bedürfnisse als Großbetriebe haben. Die Förderung von innovativen Netzwerken dürfe allerdings nicht durch administrative Gesichtspunkte eingeschränkt werden, sondern auch über Verwaltungsgrenzen hinaus, z. B. kreisübergreifend, angelegt sein. Sabine Hübner betonte, dass das MASGF Regionalisierung und regionale Netzworkebildung fördere, allerdings nicht mit Landesmitteln, sondern mit ESF-Mitteln. In Vorbereitung der neuen EU-Förderphase sei es nötig, ein Resümee zu ziehen um daraus Schlussfolgerungen abzuleiten und zu klären, was sich bewährt hat bzw. was wegfallen kann.

Reiner Heintze, TÜV Akademie, erwartet eine stärkere Koordinierung des Landes-pro-

gramms mit den Programmen anderer Bundesländer, z. B. mit Berlin und Sachsen, die den Regionen zu gute kommen würde. Karin Kasch, Stadtverwaltung Cottbus, hält es für wichtig, die Fördermittel ziel- und erfolgsorientiert einzusetzen. Die Regionalisierungsansätze hält sie für positiv, wenn dadurch Synergien erschlossen werden können. Hendrik Fischer führte aus, dass dies im Moment schon innerhalb des strategischen Rahmenplans geschehe, der gemeinsam mit allen Bundesländern vereinbart wird. Schwieriger sei es allerdings die konkreten Maßnahmen aufeinander abzustimmen. Ganz konkret stellt sich z. B. für den ESF in Brandenburg die Frage, ob man die Förderung nur noch in die Wachstumskerne gibt und sich damit an den von der Wirtschaftspolitik festgelegten Branchenkompetenz-zentren orientiert. Andererseits sei eine Förderung, die an diesen völlig vorbei gehe, ebenso wenig sinnvoll. Die Form der Regionalbudgets stellt aus seiner Sicht nur eine vorläufige Form der Förderung dar, bei der man nicht stehen bleiben wolle. Er informierte darüber, dass sich ein Workshop im Rahmen des partnerschaftlichen Planungsprozesses explizit diesem Thema widmen werde.

### **Ausblick**

In ihrer abschließenden Stellungnahme bezog sich Sabine Hübner noch einmal auf die Empfehlungen, die Sven Kjellström den Beteiligten am partnerschaftlichen Planungsprozess mit auf den Weg gegeben hatte. Für sie waren die folgenden Anregungen besonders wichtig: Die Orientierung auf konkrete Fragestellungen, die Fokussierung auf das Machbare und der Rat, dass defensive Momente nicht die Oberhand gewinnen sollten. In der kommenden Abstimmungsphase sollen vor allem die Erfahrungen aus der Vergangenheit berücksichtigt werden. Die regionale Abgrenzung der Förderung für Netzwerke sei sicher ein Problem, denn Netzwerke dürften nicht durch die Orientierung an

Verwaltungsstrukturgrenzen beschränkt werden. Das Thema ‚Ältere‘ sollte durch den Transfer der Ergebnisse der betreffenden INNOPUNKT-Kampagne in den partnerschaftlichen Abstimmungsprozess einfließen. Hendrik Fischer verwies zum Thema „Effizienz der Förderung“ darauf, dass sowohl die Regionalbudget-Projekte als auch die Förderung der Erstausbildung und das „HSI“-Projekt (Haftvermeidung durch soziale Integration) evaluiert würden. Alle Ergebnisse lägen bis April/Mai 2006 vor und könnten dementsprechend in die Planung der neuen Förderperiode einfließen. Er erläuterte, dass es Anfang 2006 insgesamt fünf Veranstaltungen mit unterschiedlicher thematischer Ausrichtung und Form geben werde, an denen jeweils auch unterschiedliche Partner beteiligt werden sollen. Weiterhin machte er auf das Forum auf der ESF-Homepage aufmerksam, über das alle aktuellen Informationen abgerufen werden könnten. Sven Kjellström betonte abschließend noch einmal seinen positiven Eindruck vom geplanten partnerschaftlichen Abstimmungsprozess in Brandenburg und erklärte die Bereitschaft seiner Generaldirektion, sich so weit wie möglich daran zu beteiligen.

## Bilanz und Ausblick: Schlussfolgerungen für den partnerschaftlichen Abstimmungsprozess

Hendrik Fischer

*Referatsleiter Europäischer Sozialfonds im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg*

Sehr geehrte Damen und Herren, mit der heutigen Veranstaltung möchte das MASGF einen partnerschaftlichen Prozess einleiten, an dessen Ende ein fertiges Operationelles Programm für den Zeitraum 2007–2013 stehen soll. Auf dieser Basis werden wir dann unser Landesprogramm „Arbeit und Qualifizierung für Brandenburg“ überarbeiten. Deshalb ist es wichtig, dass Sie alle mitarbeiten und Ihre Erfahrungen und Bedarfe einbringen.

### Wer sind die Partner?

Was verstehen wir unter einem „partnerschaftlichen Prozess“ und wer sind unsere Partner? Wir haben einmal aufgeschrieben, wen wir eigentlich meinen. Damit setzt man sich immer der Gefahr aus, jemanden zu vergessen. Frau Hübner sprach am Vormittag vom „politikübergreifenden Ansatz“. Dies bedeutet, dass wir wichtige Gestaltungsfragen der neuen Förderperiode natürlich innerhalb der Landesregierung diskutieren. In diesem Diskussionsprozess spielt die Staatskanzlei eine wichtige Rolle, da sie ganz maßgeblich dafür Sorge trägt, dass die Förderstrategien des Landes Brandenburg zusammenpassen. Wirtschafts- und Sozialpartner sind bei der Lösung eines der wichtigsten Probleme unserer Gesellschaft unverzichtbar, Vertreter und Vertreterinnen von Parteien geben Richtungsentscheidungen vor. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen steuern den distanzierten und kritischen Blick bei. Die Praktiker der Bildungs- und Beschäftigungsträger können wertvolle Erfahrungen aus der Umsetzung einbringen. Regional- und Kommunalvertreterinnen und -vertreter bekommen bei der zukünftigen Ausgestaltung der Arbeitspolitik des Landes eine neue Verantwortung. Gleichstellungsbeauftragte,

Behindertenbeauftragte und die Arbeitslosenverbände achten auf Gender Mainstreaming und die Interessen der Betroffenen. Bewilligungs-, Umsetzungs- und Beratungsstellen steuern den administrativen Sachverstand bei. Diese Aufzählung ist ohne Anspruch auf Vollständigkeit und zeigt: Wir wollen einen ganz breiten Diskussionsprozess mit all diesen Akteuren der Arbeitspolitik und wir möchten es unbedingt vermeiden, dass sich Akteure ausgeschlossen fühlen.

### ESF-Strategie in der neuen Förderperiode

Was wollen wir diskutieren und was wollen wir konkretisieren? Hier wären mehrere Aspekte zu nennen. Anknüpfend an den Vortrag von Herrn Kjellström beginnen wir mit der ESF-Strategie. Wir haben Ihnen heute hier die strategische Ausrichtung der zukünftigen Landesförderung aus dem ESF vorgestellt. Wir haben in dieser Frage wertvolle Impulse von Herrn Kjellström und aus dem Auditorium erhalten. Ich kann jetzt schon ankündigen, dass wir im Ergebnis dieser Diskussionen heute und anderer parallel laufender Diskussionen unser Eckpunktepapier überarbeitet werden. Nach dem jetzigen Stand wird es spätestens in drei Wochen auf unserer ESF-Homepage [www.esf-brandenburg.de](http://www.esf-brandenburg.de) veröffentlicht werden. In dem dann freigeschalteten Forum sind Sie herzlich gebeten und aufgerufen, sich mit Beiträgen zu beteiligen. Bei uns im Hause in der Abteilung Arbeit wird es in regelmäßigen Abständen eine kleine Runde geben, in der wir die Beiträge auswerten und dann weiter an dem Papier arbeiten. Wir können auf der Ebene der übergreifenden ESF-Strategie jedoch nicht stehen bleiben: Auf einem solch allgemeinen Level wird Brüssel mit großer Wahrscheinlichkeit kein Operationelles Programm genehmigen. Wir werden daher in einem nächsten Schritt mit Ihnen die Schwerpunkte und die Prioritäten des ESF-Einsatzes diskutieren müssen. Dies könnte man wieder exemplarisch an dem Begriff des Risikomanagements festmachen.

Ein Kollege hat neulich noch einmal deutlich gemacht, wie die verschiedenen Risikolagen im Leben des Individuums im Mittelpunkt der brandenburgischen ESF-Strategie stehen: Wenn also ein Schüler oder eine Schülerin die Schule beendet hat und dann einen Ausbildungsplatz sucht, stellt es für ihn bzw. sie ein Risiko dar, einen Ausbildungsplatz zu finden. In der Prioritätendiskussion könnte das Land Brandenburg nun so weit gehen, dass das Risiko, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, auf Null reduziert wird: „Wir versprechen Euch, jeder bekommt einen Ausbildungsplatz.“ Man kann aber auch sagen, wir minimieren das Risiko nur und nur bestimmten Zielgruppen sichern wir in jedem Fall einen Ausbildungsplatz zu. Das sind die Entscheidungen, die im Ergebnis der Diskussion über Prioritäten- und Schwerpunktsetzung getroffen werden müssen.

In die Ausrichtung des Operationellen Programms werden die Erfahrungen und Ergebnisse der laufenden Förderperiode einfließen. Ich verweise hier auf eine Reihe abgeschlossener Evaluationen zu einzelnen Richtlinien des laufenden Programms, aber auch auf die aktuelle „Analyse zur sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg“ mit ihren Handlungsempfehlungen zum Einsatz der EU-Strukturfonds 2007–2013 und auf die noch zu erstellende Ex-ante-Evaluation.

#### **Prozess der Abstimmung mit den Partnern**

Ausgehend von der Diskussion über die ESF-Strategie sieht das weitere Verfahren voraussichtlich fünf Veranstaltungen vor, die im Januar nächsten Jahres beginnen und etwa bis April gehen werden. Wir werden dabei nicht so vorgehen, wie bei der Planung der laufenden Förderperiode im Jahr 1999, als die Workshops an den jeweiligen Handlungsfeldern orientiert waren. Die Veranstaltungen 2006 werden nach den fünf strategischen Schwerpunkten strukturiert sein, die Frau Hübner in ihrem Beitrag vorstellte, also:

„Gestaltung von Chancen und Risiken für Individuen“, „Gestaltung von geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken“ usw. Diese Schwerpunkte werden die Struktur vorgeben, aber die Veranstaltungen werden wahrscheinlich anders betitelt werden. Hinzu kommt, dass die Veranstaltungen unterschiedlichen Charakter (Workshop, Expertengespräch, etc.) haben werden und in unterschiedlicher Größenordnung durchgeführt werden. Wir werden vermutlich zu dem Thema „Individuen“ eine größere Tagung mit Arbeitsgruppen machen, mit der Möglichkeit der Erörterung von spezifischen Fragen. Zum Thema „Gestaltung von geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken“ wird es eher ein kleineres Expertengespräch geben.

Wir werden über die Ergebnisse aller Veranstaltungen über verschiedene Medien informieren: Wir werden in BRANDaktuell berichten. Von jeder Veranstaltung wird eine Dokumentation erstellt, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Interessierte auf Anfrage kostenfrei zugesandt bekommen. Auf der ESF-Homepage werden in das von mir schon erwähnte Forum zum partnerschaftlichen Abstimmungsprozess alle Beiträge und Dokumentationen eingestellt, so dass Sie die wichtigen Papiere der Veranstaltungen herunterladen und sich mit Ihrer Meinung und Ihren Anregungen auch zu Wort melden können.

Die Ergebnisse der Veranstaltungen und die Beiträge im Forum werden wir auswerten und auf der ESF-Jahrestagung 2006, die Ende November den vorläufigen Schlusspunkt für den partnerschaftlichen Abstimmungsprozess setzen wird, vorstellen. Zu diesem Zeitpunkt werden wir dann auch das Operationelle Programm sehr weit vorangetrieben haben. Dann können wir Ihnen konkret mitteilen, wo die Förderschwerpunkte gesetzt werden.

### **Zeitplan der Erstellung des Operationellen Programms**

Der weitere Zeitplan auf dem Weg dahin sieht vor, dass wir spätestens im April 2006 eine möglichst konsensfähige Position zur ESF-Strategie als Grundlage für die Erarbeitung der OP-Maßnahmebeschreibung haben. In diesem Prozess werden neben den WISO-Partnern, neben den Bildungs- und Beschäftigungsträgern natürlich auch die Ressorts der Landesregierung und der parlamentarische Raum einbezogen sein. Wir hoffen, dass Anfang Mai der Entwurf des Operationellen Programms vorliegen wird. Ich hoffe persönlich ganz stark, dass es bei den geplanten 50–99 Seiten bleiben wird. Bei diesem Umfang ist es realistisch, dass wir das tatsächlich auch bis dahin schaffen können. Neu gegenüber der jetzt laufenden Förderperiode ist, dass sowohl der Prozess der OP-Erarbeitung bewertet als auch das Operationelle Programm selbst noch einmal extern evaluiert werden. Praktisch gesehen wird noch einmal ein externer Gutachter das OP prüfen, im Sinne einer exakten Überprüfung der gefundenen Strategie. Das ist zwar neu, aber entspricht den Vorgaben der Europäischen Kommission für diese Förderperiode. Nach Einreichen des OP bei der Europäischen Kommission – dies sollte bis Ende September 2006 möglich sein – beginnen die Verhandlungen mit der Kommission, die dann hoffentlich Ende 2006 mit der Genehmigung des OP enden werden. Anfang 2007 wären wir dann in der Lage, in die neue Förderperiode zu starten.

### **Europäische Union setzt Rahmenbedingungen**

Dieser Zeitplan kann allerdings nur aufgehen, wenn wichtige Rahmenbedingungen zuvor geklärt werden. Ich will nur zwei der aus meiner Sicht wichtigsten nennen: Zunächst muss eine Einigung über die Finanzielle Vorausschau erzielt werden. Ohne diesen „haushalterischen Rahmen“ ist keine

Aussage möglich, wie viel Geld denn überhaupt nach Brandenburg kommt und es wird nicht möglich sein, sich mit dem EFRE über eine Aufteilung des Geldes zu verständigen. Und damit werden wir keine Finanztafel erstellen können. Zweite Bedingung: Wenn die finanzielle Vorausschau beschlossen ist, dann brauchen wir als weitere Arbeitsgrundlage die beschlossenen Verordnungstexte der allgemeinen Verordnung und der ESF-Verordnung. Wir haben es im Laufe dieser Veranstaltung schon mehrfach gehört, sie liegen im Entwurf vor. Meine Kollegen im Referat 34, die sich damit befassen, sind inzwischen schon völlig aus der Fassung gebracht, weil ungefähr jede zweite, dritte Woche eine Version kommt, die mit neuen Fußnoten versehen ist. Ursache dafür ist, dass neue Verhandlungsdelegationen in der Rats-AG neue Positionen eingebracht haben. Wenn sich die Finanzielle Vorausschau bis weit in das Jahr 2006 hinein verzögert, werden wir ein Problem bekommen. Ich persönlich bin jedoch optimistisch, dass ein Kompromiss in Sachen Finanzielle Vorausschau bald gelingen wird.

### **Aufruf zur Beteiligung**

Und mit diesem Optimismus möchte ich jetzt im Prinzip meinen Beitrag auch schon beenden. Ich hoffe, Sie sind bereit, mit uns an dem Diskussionsprozess ganz intensiv mitzuwirken. Wir sind gespannt auf Ihre Beiträge. Ich kann Ihnen hoch und heilig versichern, wir lochen nicht, wir knicken nicht, wir heften nicht ab. Wir nehmen ihre Beiträge und Anregungen auf und versuchen, daraus was zu machen. Ich bin mir sicher, das funktioniert. Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

Titel	Vorname	Name	Institution	Abteilung/NL	PLZ, Ort
	Bodo	Ahlebrandt	Handwerkskammer Potsdam		14467 Potsdam
	Christian	Amsel	Angermünder Bildungswerk e. V.		16278 Angermünde
Dr.	Burkhard	Baier	JobCenter Märkisch-Oderland		15306 Seelow
	Elke	Ball	Ländliche Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland e. V.		14662 Friesack
Dr.	Bettina	Bangel	Staatskanzlei des Landes Brandenburg	Referat 23	14473 Potsdam
	Kurt	Beckers	LASA Brandenburg GmbH		14482 Potsdam
	Ulrich	Behrendt	Landkreis Prignitz	Gb V Gesundheit und Soziales	19348 Perleberg
	Agnes	Bela	Gewerbeförderzentrum		15230 Frankfurt (Oder)
Prof. Dr.	Frank	Berg	Landkreis Elbe-Elster		04916 Herzberg/Elster
	Ursula	Bernhard	BFW der FG Bau		12277 Berlin
	Ulf	Beyer	IB Bildungszentrum Brandenburg		14482 Potsdam
	Frank	Biewald	BQS GmbH Döbern	Koordinierungsbüro Verzahnung und Chancengleichheit	03159 Döbern
	Bettina	Bildt-Wieser	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg	Referat 41	14480 Potsdam
	Ursula	Blankenburg	Personal Contract GbR		10965 Berlin
	Alexandra	Bläsche	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 31	14473 Potsdam
	Stephan	Bloesy	Büro für Projekt- und Organisationsentwicklung		10625 Berlin
Dr.	Eva-Maria	Bosch	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg		14480 Potsdam
	Karin	Böttger	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 31A, Gleichstellung	14473 Potsdam
	Martina	Bresch	AQUA Zehdenick GmbH		16792 Zehdenick

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>Abteilung/NL</b>	<b>PLZ, Ort</b>
	Ursula	Bretschneider	Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg	Referat 30	14473 Potsdam
	Barbara	Brocksiepe	Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit		10969 Berlin
	Jörg	Brückner	Brandenburgische TU Cottbus – Humanökologisches Zentrum	Bildungsnetzwerk Lernende Lausitz	03046 Cottbus
	Frank	Buckram	Berufsförderungswerk e. V. des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg		14482 Potsdam
	Torsten	Budäus	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen		10825 Berlin
	Alexandra	Bügener	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit		53123 Bonn
	Marco	Bünger	EEpL – Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH		03238 Finsterwalde
	Wennemar	de Weldige	EU Kommission		BE-1000 Brüssel
	Heike-Doreen		Ehling	DePoRE EWIV	16259 Neulewin
	Alexandra	Ehrlich	Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft e. V.	Regionales Kompetenzzentrum Potsdam	14482 Potsdam
	Karl	Eule	Landesbauernverband Brandenburg e. V.		14641 Nauen
	Ingrid	Even- Pröpper	Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung des Landes Brandenburg		14467 Potsdam
	Heiko	Farwer	FH Brandenburg	ESF-Projekt „Übergang Schule – Hochschule“	14770 Brandenburg
	Marion	Fender	Regionale Wirtschafts- förderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH	Lotsendienst	15745 Wildau
	Hendrik	Fischer	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 34	14473 Potsdam
	Ilona	Flemming	Protec GmbH		16321 Bernau
	Wilma	Frank	PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH		14513 Teltow



## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>Abteilung/NL</b>	<b>PLZ, Ort</b>
	Rudi	Frey	PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH		14513 Teltow
	Klaus- Bernhard	Friedrich	Verein für Arbeitsförderung und berufliche Bildung e. V. Luckenwalde		14943 Luckenwalde
Dr.	Wolfgang	Fritsch	Technologie- und Gründerzentrum OPR GmbH		16816 Neuruppin
	Kathrin	Fuchs	JobCenter Oberspreewald-Lausitz	Standort Lübbenau	03222 Lübbenau
	Eva	Gehltholt	Akademie „2. Lebenshälfte“		14513 Teltow
	Klaudia	Gehrick	BEGIN Brandenburger Existenzgründer im Netzwerk		14469 Potsdam
Dr.	Monika	Glapski	IHK-Projektgesellschaft mbH		15236 Frankfurt (Oder)
Dr.	Uwe	Gluntz	GPN –Gesellschaft für Personalentwicklung Nord		10965 Berlin
	Michael	Gonswa	Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung des Landes Brandenburg	Referat 10	14467 Potsdam
	Christiane	Gottbehüt	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 34	14473 Potsdam
	Jeannette	Gruner	LAG Westhavelland		14712 Havelland
	Marlies	Grunst	Landkreis OPR		16816 Neuruppin
	Kerstin	Hainig	Arbeitsförderungsgesellschaft Premnitz mbH		14727 Premnitz
	Ilona	Handke	Arbeitsförderverein Beeskow-Land e. V.		15848 Beeskow
Dr.	Olaf	Hartke	Nestor Bildungsinstitut GmbH		13129 Berlin
	Ralf	Häsemeyer	Agentur für Arbeit Potsdam		14482 Potsdam
	Angelika	Hauptmann	LASA Brandenburg GmbH		17268 Templin
	Manfred	Hauptvogel	Kalka GmbH & Co KG		04936 Hohenbucko
	Dagmar	Heinisch- Weiser	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg	GEW	14471 Potsdam

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>Abteilung/NL</b>	<b>PLZ, Ort</b>
	Reiner	Heinze	TÜV Akademie		01979 Lauchhammer
	Hans-Joachim	Heising	Technische Akademie Wuppertal e. V	Weiterbildungs- zentrum Cottbus	03046 Cottbus
	Christina	Herrmann	ACOL Gesellschaft für Arbeitsförderung mbH		03048 Cottbus
	Stefan	Herzog	GIB mbH Berlin		10785 Berlin
	Nele	Heß	ISA Consult GmbH		10997 Berlin
Dr.	Eckhard	Heuer	Ministerium für ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg		14473 Potsdam
	Gerd	Hiersigk	UNITEC GmbH		03046 Cottbus
	Angela	Hilbig	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 15/ Unabhängige Stelle des ESF	14473 Potsdam
Dr.	Swen	Hildebrandt	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 33	14473 Potsdam
	Anja	Höch	Pro connection e. V.		16928 Steffenhagen
	Sabine	Hübner	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Abteilung Arbeit und Gleichstellung	14473 Potsdam
	Birgit	Hübner	Stadtverwaltung Brandenburg	Fachbereich V	14770 Brandenburg/H.
	Claudia	Hüttel	bbw Akademie Berlin		03046 Cottbus
Dr.	Katrin	Ihle	Sächs. Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit		01097 Dresden
	Dieter	Irlbacher	Spreewaldverein e. V.	LAG-Geschäftsstelle	15907 Lübben (Spreewald)
	Siegrid	Jahn	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg		14467 Potsdam
Dr.	Gabriele	Janke	OSZ Teltow	Mitglied LAB	14542 Teltow
	Oliver	Jentsch	Handwerkskammer Potsdam		14467 Potsdam

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

Titel	Vorname	Name	Institution	Abteilung/NL	PLZ, Ort
	Annemarie	Jonach	Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH	Lotsendienst	15745 Wildau
	Helmut	Jordan	tbz gGmbH		15741 Bestensee
	Bärbel	Kandova	Landkreis Oberspreewald-Lausitz		01968 Senftenberg
Dr.	Wilfried	Kapp	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 32	14473 Potsdam
	Karin	Kasch	Stadtverwaltung Cottbus	Amt für Wirtschaftsförderung	03046 Cottbus
	Barbara	Kasielke-Abshoff	Wirtschaftsförderungsgesellschaft Oberhavel mbH		16515 Oranienburg/ OT Germendorf
	Sven	Kjellström	European Commission		BE-1000 Brussels
	Gudrun	Klabuhn	Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Brandenburg e. V.		16303 Schwedt
	Birke	Kleemann	Euroregion Pro Europa Viadrina Mittlere Oder e. V.		15230 Frankfurt (Oder)
	Rita	Klein	Industrie- und Handelskammer Frankfurt (Oder)	LeNeOS LernNetz Oderland-Spree	15236 Frankfurt (Oder)
	Ursula	Klingmüller	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 35	14473 Potsdam
		Kluge	FAW Fürstenwalde		15517 Fürstenwalde
	Uwe	Kolb	Landkreis Oder-Spree		15848 Beeskow
	Brigitte	Kose	JobCenter Oberspreewald-Lausitz		01968 Senftenberg
Dr.	Andreas	Kotzorek	IHK Cottbus		03046 Cottbus
	Lutz	Kotzur	ZAL		14974 Ludwigsfelde
	Sieglinde	Kramer	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 31A	14473 Potsdam
	Helmut	Krodel	QFC GmbH Halle		06112 Halle
	Jörg-Peter	Kröhnke	Kreisverwaltung Ostprignitz-Ruppin	Büro des Landrates/ Projekt „Verzahnung & Chancengleichheit“	16816 Neuruppin

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>Abteilung/NL</b>	<b>PLZ, Ort</b>
	Bernd	Kruczek	CIT Centrum für Innovation und Technologie GmbH Guben		03172 Guben
	Henning	Kruse	schiff GmbH		10557 Berlin
	Sylvia	Kühne	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 31A	14473 Potsdam
	Uwe	Kühnert	LASA Brandenburg GmbH	Geschäftsbereich ANIKO	14482 Potsdam
	Gerd	Künzel	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Abt. Verwaltung	14473 Potsdam
	Andreas	Küppers	GeoForschungsZentrum Potsdam (GFZ)		14473 Potsdam
	Irene	Kurz	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
	Gudrun	Lange	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 31	14473 Potsdam
	Christel	Langhoff	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 34	14473 Potsdam
	Susann	Lechner	AWO Landesverband Brandenburg e. V.		14471 Potsdam
	Margitta	Lehmann	Landkreis Teltow-Fläming		14943 Luckenwalde
Dr.	Petra	Leubner	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg		14473 Potsdam
	Sven	Liekfeldt	Ministerium für Wirtschaft	EFRE-FV	14479 Potsdam
	Anette	Losensky	MAQT Märkische Arbeitsfördergesellschaft, Qualifizierungs- und Trainingszentrum e. V.		16278 Pinnow
	Michael	Lüdtke	DGB-Bildungswerk Berlin-Brandenburg		10787 Berlin
	Volker	Mayr	Freier Journalist		10789 Berlin
	Eva-Marie	Meißner	BIAW GmbH		14482 Potsdam
	Fred	Meyer	Büro V & C Prenzlau		17291 Prenzlau

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>Abteilung/NL</b>	<b>PLZ, Ort</b>
	Petra	Meyer	DGB Bezirk Berlin-Brandenburg	Abteilung Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik	10787 Berlin
	Jeannette	Michta	Gesellschaft zur Förderung der Erwachsenenbildung Land Brandenburg gGmbH		15926 Luckau
	Matthias	Moch	Gemeinnütziger Verein e. V. Lietzen		15306 Lietzen
	Heinz- Wilhelm	Müller	Agentur für Arbeit Eberswalde	Vorsitzendes Mitglied der Geschäftsführung	16225 Eberswalde
	Katrin	Müller	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 34	14473 Potsdam
Dr.	Rita	Nachtigall	STIC Wirtschaftsförder- gesellschaft MOL mbH SEZ	Koordinierungsbüro Verzahnung und Chancengleichheit	15344 Strausberg
	Sylwia	Nowak	Robert-Bosch-Stiftung	Stipendiatin	10439 Berlin
Dr.	Barbara	Nussbaum	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 32	14473 Potsdam
	Dagmar	Ostermann	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg		14467 Potsdam
	Gerald	Ostrowski	MAIA – Team Belzig	Mittelmärkische Arbeitsgemein- schaft zur Integration in Arbeit	14806 Belzig
	Heike- Doreen	Otterbeck	Büro von Elisabeth Schroedter (MdEP)		14467 Potsdam
	Christian	Otto	Mitglied des Landtages		14479 Potsdam
	Christian	Pfeffer- Hoffmann	IBI-Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft e. V.	c/o TU Berlin FRO-1	10587 Berlin
	Ellen	Pfeiffer	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
	Grit	Pieper	KVTF		14943 Luckenwalde
	Rainer	Pilz	Landkreis Elbe-Elster		04916 Herzberg/Elster

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

Titel	Vorname	Name	Institution	Abteilung/NL	PLZ, Ort
	Stephan	Pitum-Weber	BIEM Brandenburgisches Institut für Existenzgründungen und Mittelstandsförderung		14469 Potsdam
	Horst	Puchert	Projekt – SKB in der Stadt	Koordinierungsbüro Verzahnung und Chancengleichheit	15234 Frankfurt (Oder)
	Petra	Rademacher	Landkreis Spree-Neiße	Kreisverwaltung	03149 Forst (Lausitz)
	Beate	Rantzsch	L. Arbeitsförderungsverein Trebbin e. V.		14959 Trebbin
	Ralf-Michael	Rath	Verband der Metall- und Elektroindustrie	Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V.	10625 Berlin
Dr.	Karin	Rau	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
Dr.	Bernd	Rehahn	Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH (WEQUA)		01979 Lauchhammer
	Doris	Rehbein	Landkreis Oberspreewald-Lausitz	Koordinierungsbüro Verzahnung und Chancengleichheit	03222 Lübbenau/Spreewald
	Constanze	Rentzsch	BBJ Consult AG		10365 Berlin
	Petra	Reyer	Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH		14480 Potsdam
	Karola	Richardt	WITO Barnim GmbH		16225 Eberswalde
	Michaela	Richter	InBIT Cottbus gGmbH		03046 Cottbus
	Eveline	Ritschel		KVTF	14943 Luckenwalde
	Frank	Röder	QCW GmbH		15890 Eisenhüttenstadt
	Thomas	Ruben	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg		14467 Potsdam
Dr.	Silvia	Schallau	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
	Anna	Scheller	AAfv PM e. V.		14806 Kuhlowitz/ Belzig

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>Abteilung/NL</b>	<b>PLZ, Ort</b>
	Martin	Scharf	ARGE Teltow-Fläming		15804 Zossen
	Nicola	Scherer	Agro-Öko-Consult GmbH		10315 Berlin
	Christiane	Schick	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
Dr.	Frank	Schiemann	SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH		10115 Berlin
	Daniel	Schmidt	tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH		10829 Berlin
	Manfred	Schneider	BBJ Consult AG		10365 Berlin
	Margitta	Scholz	BAS Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungs- gesellschaft mbH		14776 Brandenburg an der Havel
	Gerhard	Schönemann	fqg TRANSFER GmbH		14770 Brandenburg
	Margrit	Schröder- Thiede	Berufliches Bildungszentrum der Wirtschaft e. V. (BBZ)		19322 Wittenberge
	Monika	Schulz	CDU-Fraktion Landtag Brandenburg		14473 Potsdam
	Wolfgang	Seeck	BQS GmbH Döbern		03159 Döbern
	Michael	Seidler	Amt Barnim-Oderbruch	Projektbüro Leadpartner	16259 Neulewin
	Anita	Siebold	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 34	14473 Potsdam
	Birgit	Slabik	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH	Akademie Cottbus – Außenstelle Bad Liebenwerda	03058 Groß Gaglow
	Wolfgang	Spieß	IHK Potsdam		14467 Potsdam
	Anke	Stach	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
Dr.	Bernd	Starke	SYSTEM-DATA AG		16816 Neuruppin
	Annette	Stein	Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder)		15230 Frankfurt (Oder)
	Christoph	Steinhauer	LAG Westhavelland		14728 Görne
	Monika	Stoltmann	Arbeits- und Ausbildungs- förderungsverein Belzig e. V.		14806 Belzig/ OT Kuhlowitz

## Liste der Teilnehmer/-innen der Jahrestagung

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>Abteilung/NL</b>	<b>PLZ, Ort</b>
	Sabine	Stüber	Gesundheitsregion Barnim/WITO		16225 Eberswalde
	Joachim	Sturm	Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH	EQUAL-Zebra	14480 Potsdam
	Thomas	Suchan	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 34	14473 Potsdam
	Martin	Sudfeldt	BUPNET GmbH		14467 Potsdam
	Peter	Swillus	GFAW Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaates Thüringen GmbH		99092 Erfurt
	Ute	Tenkhof	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg		14473 Potsdam
	Heinrich	Tillmann	Innovationsberatung Tillmann		14197 Berlin
	Marco	Ullmann	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
	Matthias	Veigel	BBJ Consult AG	Niederlassung Deutschland	14482 Potsdam
	Monika	Wagner	HWK Cottbus		03046 Cottbus
	Berti	Wahl	LASA Brandenburg GmbH	Geschäftsbereich Beratung	14482 Potsdam
	Martina	Weiß	Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg		03048 Cottbus
	Steffi	Weit	IQ e. V. Enterprise		14482 Potsdam
	Martin	Wille	Landkreis Dahme-Spreewald	Kreisverwaltung	15907 Lübben (Spreewald)
	Michael- Thomas	Wowros	Landkreis Havelland		14712 Rathenow
	Stefan	Zaborowski	Stiftung SPI Sozialpädagogisches Institut Berlin		15230 Frankfurt (Oder)
	Michael	Zaske	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg	Referat 33	14473 Potsdam
	Roman	Zinter	BLV ABS – Brandenburger Landesverband der Arbeits-, Bildungs- und Strukturförder- gesellschaften e. V		14513 Teltow



# Anhang

## Eckpunkte der ESF-Strategie

### Strukturfonds-Förderperiode 2007–2013

Stand:18.01.06

- 1) Mit dem vorliegenden Eckpunktepapier werden die zentralen strategischen Ziele für den Einsatz des ESF in Brandenburg in der Strukturfonds-Förderperiode 2007-2013 formuliert. Zu berücksichtigen sind dabei als Rahmenbedingungen die – teilweise erst im Entwurf vorliegenden – EU-Vorgaben (Verordnungstexte, Europäische Beschäftigungsstrategie, Strategische Leitlinien zur Umsetzung der Strukturfonds) sowie die Arbeitspolitik auf nationaler und kommunaler Ebene. Arbeitspolitik wird dabei als die Gesamtheit aller Maßnahmen staatlicher Einrichtungen verstanden, die dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zu verbessern, ihre Arbeitsplätze zu sichern und die Beschäftigungschancen für Arbeitssuchende zu erhöhen<sup>1</sup>. Unberücksichtigt bleibt vorerst der Finanzrahmen. Die sich abzeichnenden Rahmenbedingungen lassen zahlreiche Möglichkeiten der eigenen Schwerpunktsetzung, welche naturgemäß durch die spezifisch brandenburgischen Gegebenheiten determiniert sind, offen. Zu diesen Gegebenheiten zählen auch bereits gefundene politische Ansätze wie etwa das von der Landesregierung beschlossene Konzept zur „Stärkung der Wachstumskräfte durch räumliche und sektorale Fokussierung von Landesmitteln“. Nicht zuletzt bilden auch die Ergebnisse der Analyse der sozioökonomischen Lage im Land Brandenburg in Vorbereitung des Einsatzes der EU-Strukturfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 eine wichtige Grundlage der Strategieüberlegungen.
- 2) Die demografische Entwicklung mit ihren verschiedenen Komponenten wie Geburtenrückgang, steigender Lebenserwartung, Abwanderung und fehlender Zuwanderung ist ein zentraler Ansatzpunkt für

die zukünftige ESF-Förderstrategie im Land. Brandenburg-spezifisch besonders zu berücksichtigen sind in diesem Kontext die bestehenden regionalen Disparitäten. Die demografische Entwicklung hat unter arbeitspolitischen Gesichtspunkten – neben ihrer Wechselwirkung mit dem wirtschaftsstrukturellen Wandel – Auswirkungen in den Dimensionen: Individuum, Generationen, Geschlechter, Regionen und Unternehmen. Aus Sicht des ESF soll die förderpolitische Auseinandersetzung mit diesen Auswirkungen darauf gerichtet sein, die betroffenen Akteure aller Dimensionen dabei zu unterstützen, diesen Wandel aktiv mitzugestalten und seine Chancen zu nutzen.

- 3) Ebenso muss sich die ESF-Förderstrategie mit dem Strukturwandel von Arbeit und den daraus resultierenden Diskontinuitäten in der Beschäftigungssicherheit und in den Arbeits- und Qualifikationsanforderungen auseinandersetzen. Die gestiegenen marktinduzierten Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen und der unter verschärften Wettbewerbsbedingungen wachsende Bedarf an permanenten Innovationen führen zu veränderten Anforderungen der Unternehmen an die Flexibilität und Kompetenz der Beschäftigten. Im Ergebnis des Versuchs, mit diesen dynamischen Entwicklungen umzugehen, ist eine Veränderung in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit zu beobachten, welche vor allem mit einer Erodierung dauerhafter und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergeht. Ein wichtiger Ansatzpunkt für den ESF muss es daher sein, in den Förder-

<sup>1</sup> Eine Teilmenge der Arbeitspolitik ist die Arbeitsmarktpolitik, d.h. Maßnahmen, die die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes verbessern sollen.

- konzepten den Zusammenhang zwischen den neuen Erfordernissen der Unternehmen und dem Erhalt von Beschäftigungs- und Qualifikationssicherheit herzustellen. Das Ziel des sozialen Zusammenhalts darf dabei auch angesichts der notwendigen Orientierung am Entwicklungsbedarf der Wirtschaft nicht aus den Augen verloren werden.
- 4) Kernstück der Förderinhalte des ESF bleibt die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für die Menschen in Brandenburg. Die Stärkung des sozialen Zusammenhalts ist hierbei unabdingbar. Letzteres ist auch Ausdruck der Einbindung der Europäischen Beschäftigungspolitik in das Zielsystem des ESF (über die Entwürfe der Strategischen Leitlinien und der ESF-Verordnung für den Zeitraum 2007–2013). Dabei erfordert ein konstruktiver Umgang mit den verschiedenen Veränderungsprozessen im Wirtschafts- und Arbeitsleben die verstärkte Entwicklung von Politik übergreifend abgestimmten Lösungsansätzen unter Einbeziehung der regionalen und lokalen Entscheidungsträger, der Sozialpartner sowie anderer maßgeblicher zivilgesellschaftlicher Akteure.
- 5) Angesichts knapper finanzieller Mittel fordert die Europäische Kommission in ihren Strategischen Leitlinien eine Konzentration der Ressourcen. Dies entspricht auch dem Anliegen der neuen Förderstrategie des Landes Brandenburg. Thematisch nennt die EU-Kommission die Bereiche Basisinfrastruktur, Humankapital sowie Forschung und Innovation als prioritäre Handlungsfelder. Im Wirkungsbereich des ESF und für das Konvergenz-Ziel bedeutet dies, den Fokus auf die Ausweitung und Verbesserung der Investitionen in das Humankapital zu legen. Ziel ist die Heranführung einer größeren Zahl von Menschen an das Erwerbsleben sowie die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen.
- 6) Gesamtziel der Brandenburger Arbeitspolitik ist die umfassende Stärkung der Humanressourcen. Individuen, Unternehmen und Regionen sollen Gestaltungsperspektiven eröffnet werden. Der konzeptionelle Ansatzpunkt der zukünftigen Ausrichtung des ESF in Brandenburg wird durch den Begriff „Beschäftigung förderndes Risikomanagement“ bestimmt. Risikomanagement meint dabei im negativen Fall den Umgang mit Gefahren und Unsicherheiten, im positiven Fall das Erkennen und Nutzen von Chancen und Möglichkeiten. Es werden also zwei gegensätzliche Aspekte von Risiko angesprochen und der Blick auf die Möglichkeit des gezielten Verhaltens gegenüber Risiken gerichtet. Entscheidend ist, dass typische Risikolagen und ihre Veränderung erkannt werden und das Risikoverhalten darauf abgestimmt werden kann. Dem Ansatz liegt ein erweitertes Verständnis der Humankapitalentwicklung zugrunde: Alle Menschen werden im Laufe ihres Lebens immer wieder mit erwerbsbezogenen Risikosituationen konfrontiert. Chancen und Gefahren für das aktuelle oder zukünftige Arbeitsleben treten dabei entsprechend den verschiedenen Lebensphasen und an typischen Bruchstellen innerhalb einer Biographie auf. Die Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit des Einzelnen und die benötigten Ressourcen, um die Risikosituationen zu meistern oder gar als Chance zu nutzen, können sich daher lebenslang und lebensphasenspezifisch verändern. Gleichzeitig können sich im Laufe einer Biographie auch die berufsbezogenen Fähigkeiten des Einzelnen entwickeln und wandeln. Eine auf Humankapitalentwicklung gerichtete Förderung muss sich

an dieser lebensphasenspezifischen Veränderbarkeit von Risikosituationen orientieren. Sie muss die Individuen dabei unterstützen, ihre Handlungsmöglichkeiten so zu verbessern, dass Arbeitswelt bezogenen Brüche in allen Lebensphasen bewältigt und als Chance genutzt werden können.

Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass sich aufgrund der bereits angesprochenen gesellschaftlichen Entwicklungen und des Strukturwandels von Arbeit und Beschäftigung auch die Unternehmen, Regionen und der Staat neuen Herausforderungen gegenüber sehen. Dies bedingt eine Veränderung der erwerbsbezogenen Anforderungen an die Individuen und wirkt sich ebenfalls auf die Art zu erwartender Risikosituationen aller genannten Akteure aus. Wesentlich ist hier, dass Individuen, Unternehmen, Regionen und der Staat ihre alten und neuen Risikolagen auf eine Art gestalten, die Beschäftigung fördert. Es werden also neben den als eigenverantwortlich verstandenen Individuen ausdrücklich auch Unternehmen, Regionen und der Staat in die Verantwortung genommen, mit Hilfe der ESF-Förderung das Humankapital zu stärken. Dies entspricht einer Verantwortungsteilung zwischen Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes für die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten in Brandenburg.

- 7) Auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes geht es darum, die Risiko bezogene Gestaltungsfähigkeit der Individuen nachhaltig zu fördern. Dies wird durch eine klare Prioritätensetzung auf den Ansatz „Lebenslanges Lernen“ erreicht. Entsprechend der Zielsetzung des ESF umfasst Lebenslanges Lernen „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Kompetenzen dient und im Rahmen einer

(...) beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt<sup>2</sup>. Als berufsrelevante Kompetenzen werden in diesem Zusammenhang erlernbare Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, die an Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit orientiert sind und einen klaren Bezug zu Beschäftigungsfähigkeit und beruflichem Erfolg aufweisen. Sie müssen zudem zukunftssträftig sein, d.h. das Individuum zum Umgang mit sich verändernden Risikosituationen befähigen. Zentrale Ansatzpunkte der Förderung auf Angebotsseite sind kohärente Strategien für Lebenslanges Lernen bei besonderer Beachtung der nachgefragten Qualifikationen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt sowie Aus- und Weiterbildungssysteme, welche den neuen Qualifikationsanforderungen gerecht werden. Dies beruht auf dem Wissen, dass zum einen die in einer qualitativ guten Erstausbildung erworbenen Kenntnisse die unabdingbare Basis für das Lebenslange Lernen darstellen, auch wenn sie nicht mehr für die Dauer eines Erwerbslebens ausreichen, und dass zum anderen viele Arbeitskräfte nicht auf den Arbeitsmarkt gelangen oder von diesem ausgeschlossen werden, weil ihre Qualifikationen unzureichend, nicht gefragt oder bereits veraltet sind. Gerade bei Geringqualifizierten, die ohnehin überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, machen sich fehlende Weiterbildungsaktivitäten oder -möglichkeiten besonders negativ bemerkbar.

- 8) Andererseits ist besonders im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit (verstanden als Sicherheit im Kontext von Beschäftigungsbeziehungen und beruflicher Lauf-

<sup>2</sup> Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Mitteilung der Kommission vom 21.11.2001

bahn) und Qualifikationssicherheit (verstanden als Sicherheit von Bildungsinvestitionen und deren bessere Nutzung durch die Menschen) auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in die Humankapitalförderung einzubinden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den Aktivitäten der Unternehmen und Regionen. Ihnen obliegt die Verantwortung dafür, ihre spezifischen Handlungsmöglichkeiten zu stärken und zielgenau einzusetzen. Dies betrifft z.B. den Bereich der Fachkräftesicherung, aber auch die Orientierung auf Produkt- und Prozessinnovationen. Grundgedanke der Humankapitalentwicklung durch Förderung des unternehmerischen und regionalen Risikomanagements ist, dass es nicht ausreichen kann, alle Beschäftigten mit den notwendigen Ressourcen auszustatten und sie dann dem Markt zu überlassen.

Für Erwerb und Nutzung der Ressourcen bedarf es auf betrieblicher Seite unter anderem lernförderlicher Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, einer der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprechenden Arbeitsorganisation, einer zielgenauen Qualifizierungspolitik sowie den Herausforderungen von Gesundheitsprävention und Sicherheit entsprechender Arbeitsplätze. Konkrete Ansatzpunkte für eine ESF-Förderung sind die Bereiche der innovativen und flexiblen Arbeitsgestaltung, der Personal- und Organisationsentwicklung und des Wissens- und Informationsmanagements und -transfers. Die betrieblichen Rahmenbedingungen müssen darüber hinaus so gestaltet sein, dass Beschäftigung ausgeweitet und gesichert werden kann. Besonders erforderlich sind einstellungsförderliche Maßnahmen aus der Sicht junger Erwachsener – vor allem junger Frauen – deren Übergang in den Arbeitsmarkt sich viel schwieriger gestaltet als früher und welche die Hauptlast atypischer und

unsicherer Beschäftigungsverhältnisse tragen.

Für die potenziellen und tatsächlich Beschäftigten sind auch der regionale Entwicklungsstand und regionale Besonderheiten für Zugang zu und Verwertung von Ressourcen mitbestimmend. Hier geht es darum, innovative Regionalisierungsansätze zu fördern, welche dazu beitragen, durch eine intensive Einbeziehung regionaler und lokaler Entscheidungsträger und Akteure passgenaue arbeitspolitische Entwicklungsstrategien vor Ort zu gestalten. Damit wird auch die Aufforderung in der neuen ESF-Verordnung zur Entwicklung und Ausgestaltung einer regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik angenommen.

Ziel innovativer Arbeitspolitik mit Mitteln des ESF muss auf Nachfrageseite folglich sein, wichtige Akteure wie Unternehmen und Regionen dabei zu unterstützen, auf die Anforderungen einer von Wandel geprägten Zeit in einer Weise zu reagieren, die Flexibilitäts- und Effektivitätsbedürfnissen gerecht wird und gleichzeitig Beschäftigung sichernd wirkt.

- 9) Das Fördern und Befördern von arbeitspolitischer Innovation wird als klare Anforderung an den ESF verstanden und soll als Querschnittsthema systematisch in die Förderansätze integriert werden. Dies ergibt sich bereits aus dem Entwurf der ESF-Verordnung, welcher eine Verlagerung der Förderung innovativer Aktivitäten und transnationaler Zusammenarbeit von der EU-Kommission auf die ESF-finanzierte Bundes- und Landesarbeitspolitik vorsieht.

Erforderlich bei der Umsetzung des ESF wird daher zunächst die systematische Innovations-Bestandsaufnahme und –Feststellung. Ebenso bedarf es einer kontinuierlichen Definition der Schwerpunktfelder, für welche Innovationen gesucht

werden. Klarheit muss bezüglich der Kriterien für eine Innovation bestehen. Zudem müssen arbeitsmarktpolitische Akteure in ihrer Innovationsfähigkeit gestärkt werden, so z.B. durch die Förderung von Informationsnetzwerken, trans-nationalem Austausch oder verstärkter Kooperation und Kommunikation mit Akteuren aus Wissenschaft und Forschung. Schließlich ist es unerlässlich, den Transfer von Innovationen zu systematisieren. Dazu gehört auch ein konsequenter und transparenter Umgang mit dem Scheitern von auf Innovation gerichteten Modellprojekten. Förderansätze in diesem Bereich müssen daher so flexibel gestaltet sein, dass sie auch Raum für Ver- und Einarbeitung der gewonnenen Erfahrungen lassen. Im Falle des Gelingens von Innovationsversuchen muss der Transfer sowohl in die Politik (vertikales Mainstreaming) als auch zwischen einzelnen Projektträgern (horizontales Mainstreaming) systematisiert werden. Nur durch diesen Transfer wird die ursprüngliche Idee bzw. das Modellprojekt zu einer echten Innovation.

#### **Gestaltung von Chancen und Risiken für Individuen**

10) Bildungs- und Lernprozesse in Familie, Kindergarten und Schule sind für die Allgemeinbildung, für die Einstellung und Fähigkeit zum Lernen sowie für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen von grundlegender Bedeutung. Zwar kann die Arbeitswelt bezogene ESF-Förderung auch angesichts knapper finanzieller Mittel nicht alle Aspekte, die unter einen solchen erweiterten Bildungsbegriff fallen, abdecken. Andererseits darf sie auch nicht erst nach der Schulzeit ansetzen, sondern muss dort unterstützend tätig werden, wo die erste bewusste Auseinandersetzung mit der Berufswahl beginnt. Denn bereits hier werden Weichen dafür gestellt, ob das Individuum

um in der Erwerbsphase über ausreichend eigene Handlungsressourcen verfügt, um Brüche im Arbeitsleben meistern zu können. Die frühzeitig ansetzende Förderung von Bildungs- und Lernprozessen leistet daher einen zentralen Beitrag zur Herstellung von Chancengerechtigkeit zwischen Individuen. Der Förderung eines stärker bedarfsgerechten Berufswahlverhaltens – nach wie vor wirkt sich das bestehende geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten tendenziell zu Lasten der jungen Frauen aus – kommt dabei ebenso wie der Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf eine besondere Bedeutung zu.

11) Die Verbesserung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen ist ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der ESF-Förderung. Die Zahl der Erwerbspersonen, die sich in unsicheren Übergangsphasen befinden, wie beispielsweise in befristeten bzw. atypischen Arbeitsverhältnissen oder in Arbeitslosigkeit, nimmt stetig zu. Für diese quantitativ an Bedeutung gewinnende Gruppe ist die Beschäftigungssicherheit nicht mehr gewährleistet und sie ist in starkem Maße den Zufälligkeiten der Nachfrage ausgesetzt. Es kommt darauf an, Beschäftigung im Übergang als Chance zu begreifen und zu gestalten, die berufliche Perspektiven eröffnet und nicht verschließt. Durch einen systematischen Qualifikationsaufbau kann dabei das individuelle Risiko in den Übergangsphasen verringert werden, so dass ein erster Schritt zu einer stabilen Integration ins Erwerbsleben erreicht werden kann. Das schließt individuelle Managementfähigkeiten zum Umgang mit Brüchen ein.

- 12) Auch in Zukunft wird angesichts der Arbeitsmarktlage die Gruppe der benachteiligten und besonders von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen zu fördern sein. Zu berücksichtigen ist zudem die Gruppe der Nichtleistungsbeziehenden. Auch hier sind zunächst gezielte Qualifizierungsangebote zu unterbreiten, welche die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen herstellen oder fördern können. Dazu kommen arbeitsintegrative einschließlich solidarwirtschaftlicher Ansätze sowie Angebote, welche die spezifischen gesundheitlichen Risiken in dieser Gruppe aufgreifen. Dies dient der Sicherung des sozialen Zusammenhalts.
- 13) Die berufliche Selbständigkeit, die auf geeigneten Voraussetzungen für die Gründung basiert, ist ein viel versprechender Weg aus Bildung oder Arbeitslosigkeit in das Erwerbsleben. In Ostdeutschland kamen 2004 53% der Gründer und Gründerinnen aus der Erwerbslosigkeit. Das Gründungsgeschehen und sein Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung spielen dabei eine hervorstechende Rolle. Eine ESF-Förderung will auch in Zukunft die Existenzgründungsförderung als Förderung begreifen, die die Fähigkeit des Einzelnen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen und dauerhaft einer sinnvollen Arbeit nachzugehen, stärkt. Dabei hat sich eine Kombination von individuell qualifizierender Unterstützung mit beratender Begleitung bewährt. Existenzgründungen aus dem Kontext der Hochschule sind als besonders zukunftsweisend für eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung anzusehen. Nicht nur angesichts des demografischen Wandels kommt darüber hinaus der Sicherung von Betriebsnachfolgen eine besondere Bedeutung für die Beschäftigungssituation zu.

#### **Gestaltung von geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken**

- 14) Das Ziel, Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern einschließlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern wird als integraler Bestandteil der Förderung weiterentwickelt. Gerade auf dem Weg hin zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft, in welcher Bildung und Qualifikationen über den gleichen Zugang zu Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden, ist auch eine Geschlechtsdifferenzierende Betrachtung von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen unverzichtbar. Ziele im Rahmen einer nachhaltigen Arbeitspolitik bei Berücksichtigung der demografischen Entwicklung sind die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen, die Verhinderung der Abwanderung und die Erhöhung von Zuwanderung junger Menschen und dabei gerade junger Frauen aus und nach Brandenburg. Hinsichtlich des Ziels einer Verbesserung der Arbeitsqualität ist mit steigender Erwerbstätigkeit der Frauen deren zunehmende Mehrfachbelastung durch die insbesondere zeitlich schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentraler Aspekt. Generell besteht im Bereich der Entwicklung der Humanressourcen bei nahezu allen Themen Gender-Relevanz. Neben der Integration in die Förderung selbst ist daher auch Sorge dafür zu tragen, dass auf allen Ebenen Wissen und Kompetenz im Bereich Chancengleichheit entwickelt und gefördert werden. Dabei geht es darum, Entscheidungsträger dazu zu befähigen, in ihrem Wirkungskreis genderrelevante Sachverhalte zu erkennen, das Ziel der Chancengleichheit in ihre umfassenden Zielsysteme und -hierarchien einzuordnen und bewusst in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.

### Gestaltung von Chancen und Risiken zwischen den Generationen

15) Gerade angesichts des sich vollziehenden demografischen Wandels sind im Sinne einer Chancengerechtigkeit zwischen den Generationen allen Altersgruppen Bildungs- sowie Erfahrungs- und Qualifizierungschancen zu eröffnen. Gegen Ausgrenzung und Vorurteile zur Lernfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitskräfte ist zunächst eine Sensibilisierung in der öffentlichen Diskussion über Arbeitsmarkt und ältere Arbeitnehmer zu fördern. Eine deutliche Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ist auch weiterhin durch eine „Politik des Aktiven Alterns“ anzustreben. Besonders im Kontext eines zukünftigen Fachkräftebedarfs sind entscheidende Handlungsfelder einer solchen Politik: die Erhöhung der Bildungsteilnahme durch passgenaue Angebote und die Verbesserung der bildungsbezogenen Infrastruktur, die Unterstützung alternsgerechter Arbeits- und Arbeitszeitorganisation und gesundheitsfördernder Maßnahmen in KMU, die Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen und des Erfahrungswissens älterer Beschäftigter sowie neue Formen der Beschäftigung. Eine entscheidende Rolle kommt dem Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen älteren und neu eingestellten jüngeren Mitarbeitern zu, da so aus betrieblicher Sicht ein Leistung erhaltender Generationenwechsel ermöglicht wird.

Die Förderung junger Menschen muss sich am „Pakt für die Jugend“ orientieren. Zentral sind erstens Hilfestellungen an der Schwelle zwischen Schule und Beruf, die zu einer Verbesserung der Berufsorientierung sowie der Ausbildungsfähigkeit dienen. Zweitens muss im Rahmen der Ausbildung die Ausweitung der betrieblichen Basis sowie eine Verbes-

serung der Ausbildungsqualität gezielt unterstützt werden. Drittens müssen spezifische Maßnahmen – besonders unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung – an den Problemen der jungen Menschen beim Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben ansetzen.

### Beschäftigungsfördernde Gestaltungsansätze in Unternehmen

16) Die Förderung eines Beschäftigung sichernden Managements in Unternehmen muss an den konkreten Bedarfen der Unternehmen ansetzen. Für die Sicherung interner Flexibilität der Unternehmen ist das permanente Vorhandensein qualifizierter Fachkräfte grundlegende Voraussetzung. Denn gerade die Bewältigung komplexer und wissensintensiver Kundenaufträge ist eine Herausforderung, die flexible und gut qualifizierte Beschäftigte unabdingbar macht. Darüber hinaus wirken sich mangelnde Kompetenz in Forschung und Entwicklung in der kleinbetrieblichen Struktur und unzureichende Erfahrung in der Kooperation mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen als Entwicklungshemmnis aus. Unzureichende Gesundheitsprävention und Sicherheit am Arbeitsplatz in Kombination mit starren Arbeitszeitmodellen verhindern eine umfassende Aktivierung bestehender Begabungsreserven. Dies wird noch verstärkt durch eine Arbeitsorganisation, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erfordernisse alternsgerechter Beschäftigung sowie die Integration älterer Fachkräfte nicht berücksichtigt. Mit dem ESF soll daher erstens vor allem im Hinblick auf die Notwendigkeit frühzeitiger Fachkräftesicherung noch stärker als bisher die Kompetenzentwicklung in Unternehmen – insbesondere in KMU – gefördert werden. Zentrale

Ansatzpunkte für die Förderung sind die Qualifizierung von Geschäftsführern und Personalverantwortlichen im Bereich der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung, die zielgenaue Qualifikation der Belegschaften sowie die betriebsnahe Verwertung dieser Qualifikation. Der Einstieg in Arbeit soll durch neue Formen der Beschäftigung und Weiterbildung und beides verknüpfende Arbeitszeitmodelle erleichtert werden. Zweitens soll die Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorangetrieben werden. Drittens ist mit dem Ziel des verbesserten Wissenstransfers eine stärkere Vernetzung von Unternehmen untereinander, mit der Wissenschaft und mit der Region zu unterstützen. Als besondere Gruppe sind hier auch Existenzgründer und -gründerinnen in der Nachgründungsphase durch Hilfestellung im Management der spezifischen Risiken eines noch nicht gefestigten Unternehmens zu fördern, da nur eine längerfristige Bestandssicherung der jungen Selbständigen dem Ziel des nachhaltigen Einstiegs ins Erwerbsleben gerecht wird.

Schließlich muss Beschäftigung förderndes Management auch in den Branchen unterstützt werden. Ansatzpunkte sind insbesondere Cluster und Kompetenzfelder als typische Entwicklungsformen für regionale Wirtschaft. Angesichts sich verschärfender Wettbewerbsbedingungen und eines zunehmenden Bedarfs an Innovationen müssen Lösungen unterstützt werden, welche innerhalb der Branche den Zugriff auf Fachkräfte und den Fachkräftenachwuchs sichern und gleichzeitig die Beschäftigungssicherheit verbessern.

Im Bereich der unternehmensbezogenen Humankapitalförderung ist eine schwerpunktmäßige Ausrichtung an den regionalen und sektoralen Kompetenz-

feldern der Neuen Förderstrategie des Landes Brandenburg auch unter dem Aspekt der notwendigen Konzentration der Ressourcen sinnvoll.

### **Gestaltung von regionalspezifischen Chancen und Risiken**

17) ESF-Förderung in den Regionen ist darauf gerichtet, den Zugang der potenziellen und tatsächlich Beschäftigten zu Lebenslangem Lernen und Aus- und Weiterbildung sowie den Zugang der regionalen Unternehmen zu Information und Wissen sicherzustellen. Dieser Zugang muss verwertungsorientiert ausgestaltet sein.

Die Unterstützung der Regionalentwicklung stellt eine wichtige Landesaufgabe dar. Hierbei gilt es, Struktur- und Arbeitspolitik systematisch miteinander zu verknüpfen und Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohte unmittelbar in die Gestaltung von Regionalentwicklung einzubeziehen. Als ein wichtiger Impulsgeber für regionale Entwicklung wird dabei auch die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Städte durch Beschäftigung fördernde Stadtentwicklung verstanden.

Mit den Regionalbudgets besteht in Brandenburg bereits ein innovativer und auf die Herausbildung arbeitspolitischer Entwicklungsstrategien vor Ort gerichteter Regionalisierungsansatz im Modell. Bei weitgehender Dezentralisierung der Förderentscheidung wird hier über Zielvereinbarungen zwischen Kommunen und Landesregierung weiterhin eine Steuerung der inhaltlichen Schwerpunktsetzung ermöglicht. Bei einer Bewährung dieses Modells entspräche eine flächendeckende Einführung der Regionalbudgets auch dem starken Plädoyer der EU-Kommission für eine intensive Einbeziehung regionaler und lokaler Akteure und Entscheidungsträger in



beschäftigungspolitische Bemühungen. Im Sinne einer nachhaltigen Regionalentwicklung und der oben geforderten Stärkung von Wissen und Innovation ist allerdings eine weitere systematische Verknüpfung des Ansatzes mit strukturellen Vorhaben in der Region und dem Aufbau eines regionalen Wissensmanagements erforderlich. Letzteres erfüllt die Aufgabe, zeitnah, systematisch und kontinuierlich regionale Entwicklungen zu verfolgen, Trends zu lokalisieren, dieses Wissen für die regionalen Akteure verfügbar und anwendbar zu machen und den Wissenstransfer zwischen den Akteuren innerhalb einer Region sowie den Akteuren verschiedener Regionen zu befördern.

**Herausgeber:**

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Familie des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
[www.masgf.brandenburg.de](http://www.masgf.brandenburg.de)

**Redaktion:**

**ESF-Technische Hilfe bei der  
BBJ Consult AG, Niederlassung Deutschland**

Benzstr. 11/12  
14482 Potsdam  
[www.bbj.info](http://www.bbj.info)

Titelbild: MAURITIUS IMAGES/SuperStock  
Satz und Druck: sd:k Satz Druck GmbH, Teltow  
Auflage: 400 Exemplare  
Juli 2006

Diese Broschüre steht im Internet unter  
[www.masgf.brandenburg.de/Rubrik](http://www.masgf.brandenburg.de/Rubrik) Publikationen  
zum Download und zum Bestellen zur Verfügung.

