



ESF-OP 2007-2013 für Berlin

Entwurf

Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

2. November 2006



ESF-OP 2007-2013 für Berlin

Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Version:

Datum:

2. November 2006

Kommentar:

Ansprechpartner:

Bernd Felder

Telefon:

(+49) 40 227 03 - 7145

Fax:

(+49) 40 227 03 - 3145

E-Mail:

bernd.felder@steria-mummert.de

Standort:

Steria Mummert Consulting AG
Hans-Henny-Jahnn-Weg 29
D-22085 Hamburg

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 SOZIOÖKONOMISCHE ANALYSE	5
1.1 BEVÖLKERUNG / DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG	5
1.2 WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG / BETRIEBE	7
1.3 ARBEITSMARKT.....	13
1.4 HUMANKAPITAL / WISSENSBASIS	19
1.5 SOZIALE INTEGRATION / SOZIALE STADTENTWICKLUNG	24
1.6 ARBEITSMARKTPROGNOSE / ZUKÜNFTIGE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	26
2 RAHMENBEDINGUNGEN / STRATEGIEN AUF EUROPÄISCHER, NATIONALER UND REGIONALER EBENE	28
2.1 EUROPÄISCHE RAHMENBEDINGUNGEN.....	28
2.2 ENTWICKLUNGEN / SCHWERPUNKTE DER NATIONALEN ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK.....	33
2.3 REGIONALE RAHMENBEDINGUNGEN IN BERLIN	35
2.4 ERGEBNISSE DER ESF-FÖRDERMAßNAHMEN IN BERLIN 2000-2006	36
3 SWOT-ANALYSE / ANSATZPUNKTE FÜR DIE NEUE FÖRDERPERIODE.....	39
3.1 SWOT-ANALYSE.....	39
3.2 ANSATZPUNKTE FÜR DIE NEUE FÖRDERPERIODE	47
4 ESF-STRATEGIE FÜR 2007-2013	50
4.1 BERLINER GESAMTSTRATEGIE FÜR MEHR WACHSTUM UND BESCHÄFTIGUNG.....	53
4.2 STRATEGISCHE ZIELE FÜR DEN ESF.....	55
4.3 PRIORITÄTENSETZUNG.....	60
4.4 EXTERNE KOHÄRENZ DER STRATEGIE (EU, BUND).....	63
4.5 PARTNERSCHAFTLICHER ANSATZ	64
4.6 BERÜCKSICHTIGUNG DER QUERSCHNITTSZIELE.....	67
5 ESF-PRIORITÄTEN FÜR 2007-2013	69
5.1 PRIORITÄT A: STEIGERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT / WETTBEWERBSFÄHIGKEIT	69
5.2 PRIORITÄT B: VERBESSERUNG DES HUMANKAPITALS	72
5.3 PRIORITÄT C: VERBESSERUNG DES ZUGANGS ZU BESCHÄFTIGUNG / SOZIALE EINGLIEDERUNG VON BENACHTEILIGTEN	81
5.4 PRIORITÄT E: TECHNISCHE HILFE	93
6 VERWALTUNGS-/BEGLEITSYSTEME	93
6.1 BESCHREIBUNG DER VERWALTUNGS- UND KONTROLLSYSTEME	93
6.2 ANGABEN ZUM ZAHLUNGSSYSTEM.....	93
6.3 BESCHREIBUNG DES MONITORINGS UND DER EVALUATION	93
6.4 BESCHREIBUNG DER VEREINBARUNG ÜBER DEN AUSTAUSCH DER ELEKTRONISCHEN DATEN	93
6.5 ANGABEN ZUR INFORMATION UND PUBLIZITÄT	93
7 FINANZBESTIMMUNGEN.....	94
7.1 INDIKATIVER FINANZPLAN.....	94

7.2	VERFAHREND FÜR DIE VORAUSSCHÄTZUNG DER ZAHLUNGSANTRÄGE	94
8	ZUSAMMENFASSUNG DER EX-ANTE BEWERTUNG	94

Anlage 1: Berliner Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung

1 Sozioökonomische Analyse

1.1 Bevölkerung / demografische Entwicklung

Das Land Berlin hat – gefolgt von Hamburg und Bremen – mit Abstand die höchste Bevölkerungsdichte aller Bundesländer in Deutschland. Zum 31.12.2005 betrug in Berlin die Zahl der Einwohner je km² 3.807 (Hamburg 2.297, Bremen 1.641)¹. Die Bevölkerungsdichte ist in den peripheren westlichen und östlichen Bezirken Berlins geringer als in den zentralen Bereichen der Stadt.

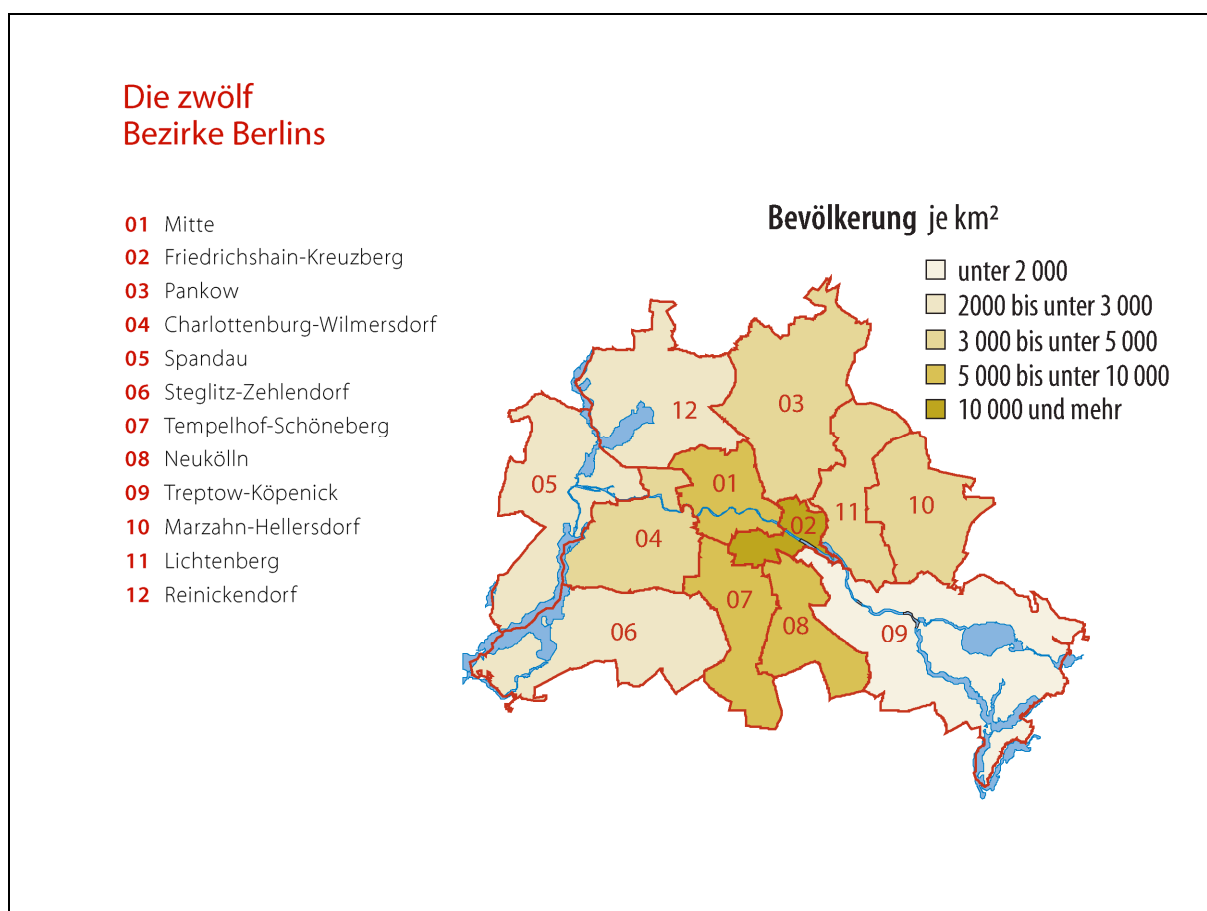


Abbildung 1: Bevölkerungsdichte in Berlin nach Bezirken 2004 (Quelle: Statistisches Landesamt Berlin 2004)

Nach 1990 erlebte Berlin zunächst eine Phase kräftiger Bevölkerungszuwächse, die ab 1994 – u. a. in Folge der Geburteneinbrüche im Ostteil der Stadt und der Suburbanisierung – in zunehmende Verluste umschlugen. Erst mit der verstärkten Zuwanderung aus dem übrigen Bundesgebiet („Hauptstadteffekt“) bei rückläufiger Abwanderung in das Umland, aber auch in Folge zeitweilig sehr

¹ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Gebiet und Bevölkerung, Fläche und Bevölkerung

niedriger Gestorbenen Zahlen sind ab 2001 wieder leichte Gewinne zu verzeichnen, so dass im Jahr 2005 in etwa wieder der Bevölkerungsstand von 1999 erreicht wurde. Insgesamt ist die Bevölkerungszahl in Berlin zwischen den Jahren 1994 und 2000 von 3.477.227 auf 3.384.146 Einwohner gesunken und bis zum Jahr 2005 beinahe stetig – mit einem leichten Einbruch im Jahr 2004 – wieder auf 3.391.783 Einwohner angestiegen.²

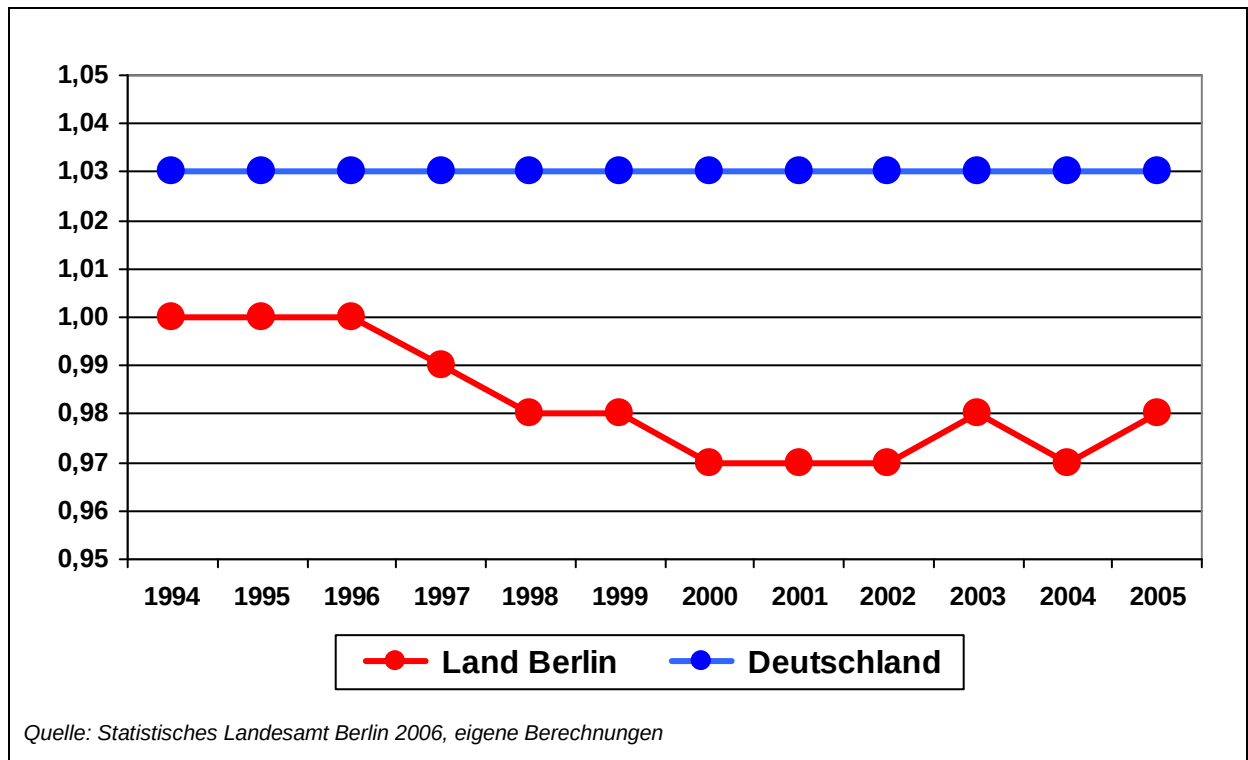


Abbildung 2: Relative Entwicklung der Bevölkerung in Berlin und Deutschland 1994 bis 2005 (Bezugsjahr 1994 = 1)

Die Ergebnisse der Bevölkerungsprognose für Berlin bis zum Jahr 2020 der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung prognostizieren je nach Untersuchungs-Szenario unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich der Berliner Bevölkerungszahl.³ Ausgehend vom Bezugsjahr 2002 beginnt in der Variante ‚Basis‘⁴ ein Bevölkerungsrückgang im Jahr 2010 und führt zu einer Reduzierung der Bevölkerungszahl um 0,8 % bis 2020. In der Variante ‚Boom‘⁵ nimmt die Berliner Bevölkerung bis zum Jahr 2017 zu und reduziert sich dann im Anschluss – für den Zeitraum 2002 bis 2020 wird insgesamt eine Zunahme der Bevölkerung um 2,9 % prognostiziert. Die Variante „Schrumpfung“⁶ weist bereits ab 2007 Bevölkerungsverluste aus, die sich im Prognosezeitraum auf eine Reduzierung der Bevölkerung um 3,2 % summieren. Nach weiteren Ergebnissen der Prognose setzt sich der Alterungsprozess der

² Statistisches Landesamt Berlin 2006, Durchschnittsbevölkerung in Berlin 1950 bis 2005

³ Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bevölkerungsentwicklung in der Metropolregion Berlin 2002-2020

⁴ Diese Variante orientiert sich an erkennbaren wirtschaftlichen und demografischen Entwicklungstendenzen und führt diese, abgestützt durch Erkenntnisse aus der regionalen Raumbetrachtung und bundesweiten Abstimmungsprozessen, für den Prognosezeitraum fort.

⁵ In dieser Variante wird unterstellt, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Berlin sich erheblich und dauerhaft verbessern.

Bevölkerung in Berlin fort. Die Zahl der unter 45-jährigen wird sich verringern, während die Zahl der älteren Menschen anwachsen wird. Dabei wird der Anstieg von Personen im Alter von 75 Jahren und darüber besonders hoch ausfallen.

Durch den mittelfristigen Rückgang von Personen unter 45-Jahren sind Strategien zu entwickeln, die dem Nachwuchs-/Fachkräftemangel entgegenwirken. Gleichzeitig ist die Beschäftigungsbindung von älteren Arbeitnehmern in Betrieben durch Maßnahmen des lebenslangen Lernens und innovativen Organisationsformen (z.B. „Tandemmodelle“) zu forcieren. Schließlich ergeben sich durch den fortschreitenden Alterungsprozess (vor allem starker Anstieg der über 75-Jährigen) erhöhte Anforderungen an die soziale Infrastruktur (Pflege-/Mobilitätsdienste) in Berlin.

1.2 Wirtschaftsentwicklung / Betriebe

Wirtschaftsleistung

Bislang strahlte die vor allem vom Export getragene konjunkturelle Belebung in Deutschland auf Berlin nur schwach aus. Nach den Berechnungen des Arbeitskreises ‚Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder‘ ist die Berliner Wirtschaft im Jahr 2004 preisbereinigt um 0,5 % gewachsen. Das Berliner Bruttoinlandsprodukt lag zwar mit 70,8 Mrd. € um 0,4 Mrd. € und damit um 0,5 % über dem Bruttoinlandsprodukt des Jahres 2003. Damit lag es seit 200 zum ersten Mal im positiven Bereich. Gleichwohl blieb es hinter dem bundesdurchschnittlichen Wachstum von 1,6 % deutlich zurück. Berlin hatte von allen Bundesländern das mit Abstand niedrigste Wachstum und belegte im Jahr 2003 im Ländervergleich hinter Brandenburg mit einem Wachstum von 0,9 % den letzten Platz.

⁶ In der Negativ-Variante wird davon ausgegangen, dass die wirtschaftliche Entwicklung in Berlin dauerhaft stagniert und bis 2020 nicht in Gang kommt.

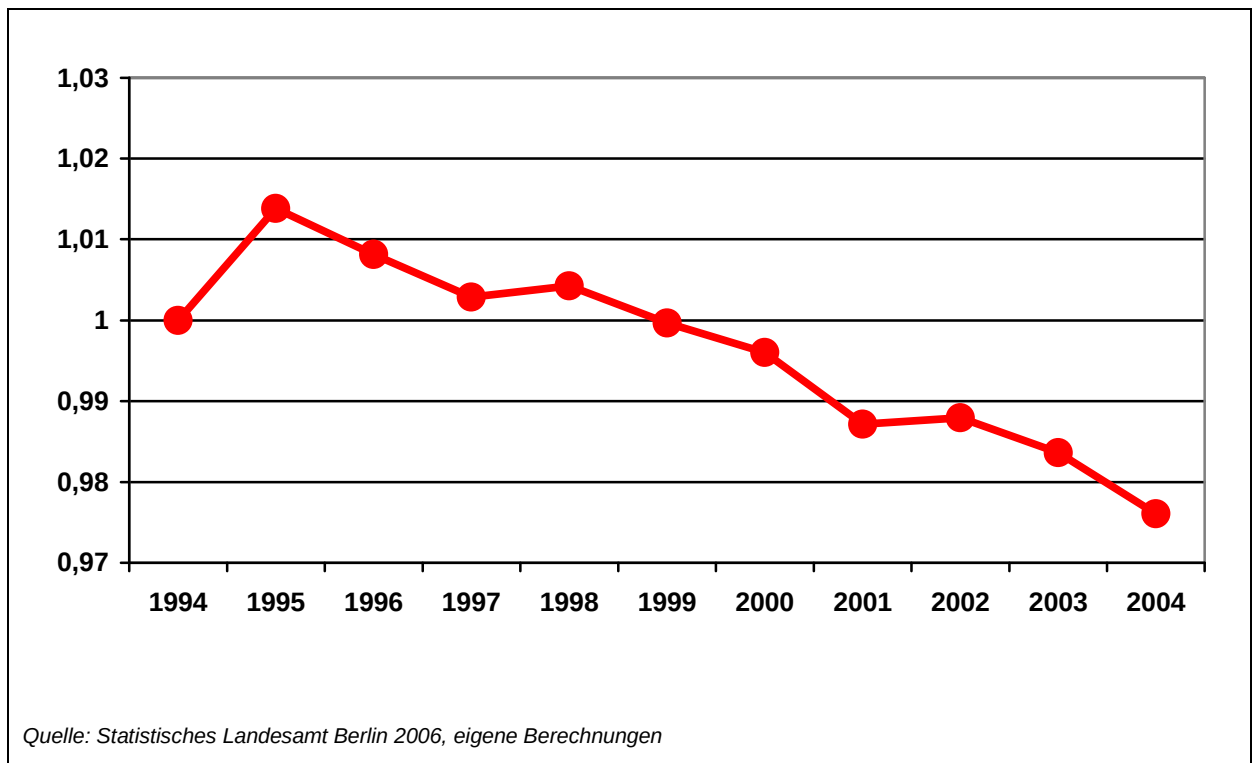


Abbildung 3: Relative Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts je Erwerbstätigen in Berlin 1994 bis 2004 (in Preisen von 1995, Bezugsjahr 1994 = 1)

Die einzelnen Wirtschaftsbereiche leisteten zur Entwicklung der Berliner Wirtschaft 2004 unterschiedliche Beiträge. Die Bruttowertschöpfung im Produzierenden Gewerbe ist erstmals seit 1994 nicht gesunken, sondern blieb unverändert. Rechnet man das Baugewerbe, dessen Wirtschaftsleistung um 6,7 % abnahm, heraus, so erzielte das übrige Produzierende Gewerbe einen Zuwachs in Höhe von 1,8 %. Das Verarbeitende Gewerbe entwickelte sich zum ersten Mal seit seiner Erfassung für ganz Berlin positiv und stieg um 1,7 %. Antrieb für das Berliner Verarbeitende Gewerbe waren dabei die Chemische Industrie und der Maschinenbau mit einem bedeutenden Anteil an der Berliner Wertschöpfung sowie überdurchschnittlichen Leistungszuwächsen. Die Wirtschaftszweige mit der höchsten Dynamik waren die ‚Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik‘ und die ‚Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik‘ sowie der Fahrzeugbau.

Die Dienstleistungsbereiche steigerten ihre Wirtschaftsleistung gegenüber 2003 um durchschnittlich 1,0 %. In den Jahren 2002 und 2003 gab es auch hier noch eine Leistungsverringerung. Die Bereiche Handel und Verkehr wiesen 2004 Steigerungsraten zwischen jeweils etwa 3 und 4 Prozent auf, während die Wirtschaftsleistung des Gastgewerbes weiter schrumpfte, dies aber mit -2,8 % zumindest weniger als in den Vorjahren. Auch die Wirtschaftsleistung des Kredit- und Versicherungsgewerbes entwickelte sich negativ und ging um 3,7 % zurück. Dafür gab es einen Anstieg im Wirtschaftszweig ‚Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleistungen‘ um 2,3 %, der dies mehr als ausglich. Die Sparmaßnahmen in der öffentlichen Verwaltung drückten sich in einem Rückgang der Bruttowertschöpfung gegenüber 2003 um 1,6 % aus.

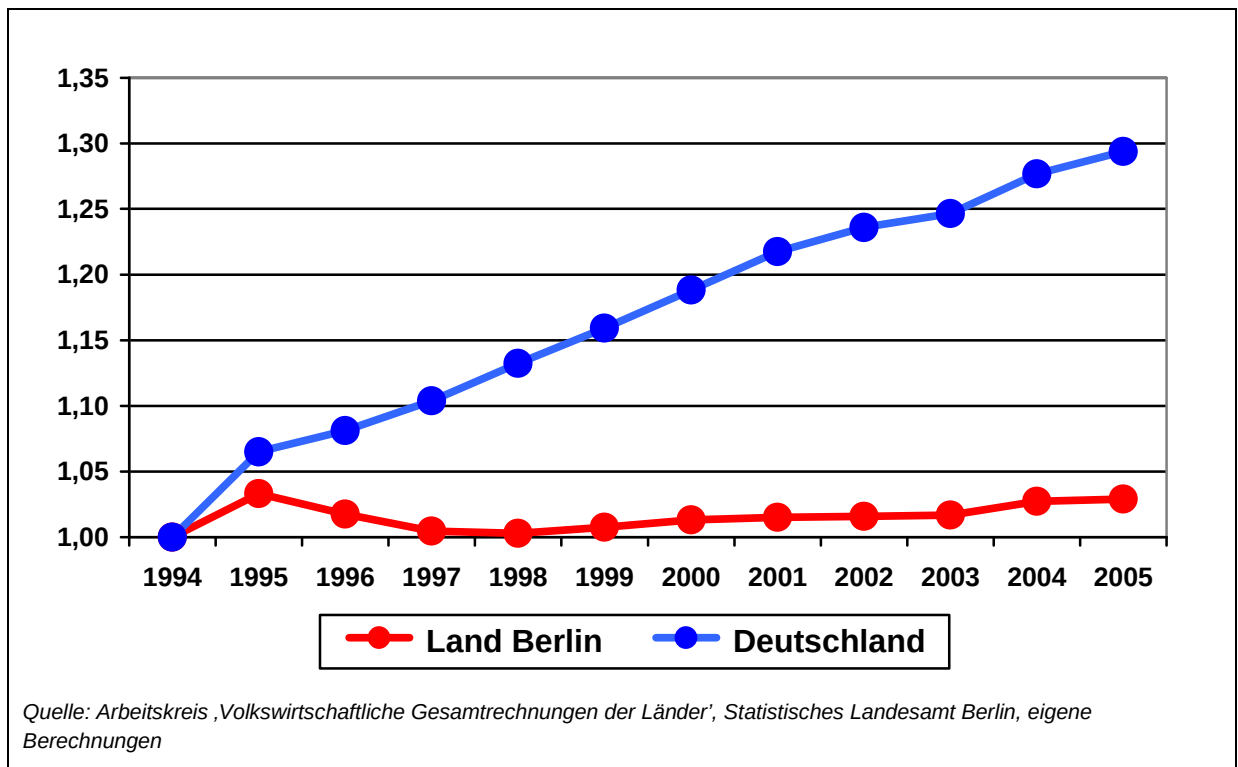


Abbildung 4: Relative Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts in Berlin und Deutschland 1994 bis 2005
(in jeweiligen Preisen, Bezugsjahr 1994 = 1)

Der Blick auf die langfristige Entwicklung der Berliner Wirtschaftsleistung zeigt, dass diese im Jahr 2004 - gemessen in den Preisen von 1995 - von 72.294 Mill. € im Jahr 1991 um -2,0 % auf 70.847 Mill. € gesunken ist. Das Produzierende Gewerbe hat dabei in dem Maße an Bedeutung verloren, wie der Dienstleistungssektor dazu gewonnen hat. Der Anteil des Produzierenden Gewerbes an der Berliner Bruttowertschöpfung betrug 1991 noch etwa 25 % und sank bis 2004 auf etwa 17 %. Der Anteil des Baugewerbes nahm in diesem Zeitraum um die Hälfte ab. Das Volumen des Verarbeitenden Gewerbes schrumpfte von einem Sechstel auf ein Neuntel. Die Dienstleistungsbereiche in Berlin erwirtschafteten schon 1991 einen Anteil an der Bruttowertschöpfung von rund 74 % und steigerten sich bis 2004 auf einen Anteil von etwa 83 %. Am meisten expandierte der Bereich 'Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleistungen', von 29,8 % im Jahr 1991 auf 35,7 % im Jahr 2004. Während der Anteil des Kredit- und Versicherungsgewerbes relativ unverändert blieb, gewannen Dienstleistungen für Unternehmen und Grundstückswesen an Bedeutung und stiegen von 23,6 % auf 29,7 %. Die öffentliche Verwaltung und die Bereiche Handel, Gastgewerbe und Verkehr insgesamt konnten langfristig ihren Anteil stabil halten.

Diese Wirtschaftsentwicklung der einzelnen Branchen hat in Berlin u.a. zu einer Definition von Kompetenzfeldern geführt, von denen Wachstumsimpulse erwartet werden.

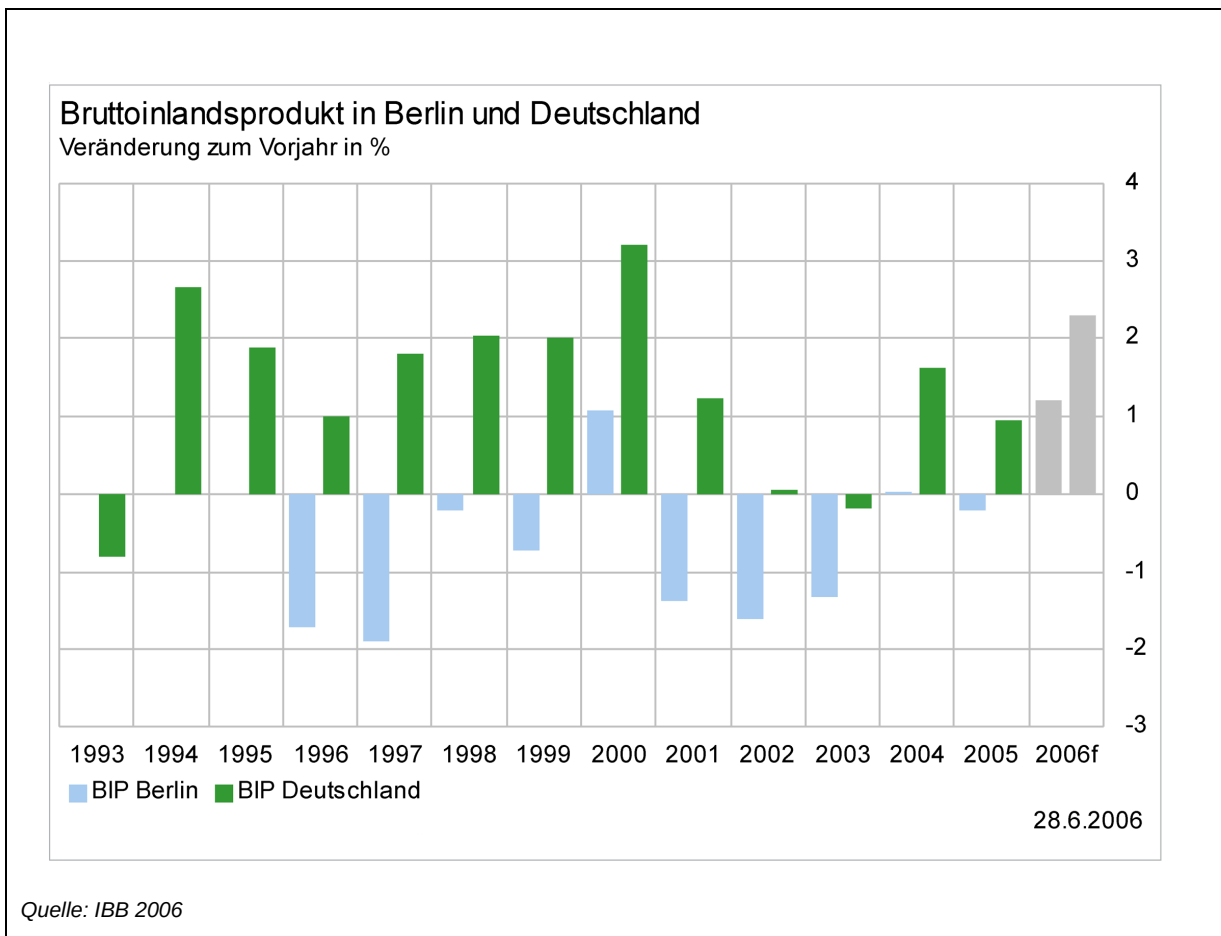


Abbildung 5: Veränderung des Bruttoinlandsprodukts zum Vorjahr in Berlin und Deutschland 1993 bis 2005

Betriebsstruktur

Die Betriebsstruktur im Land Berlin ist durch einen hohen Anteil kleiner und kleinster Unternehmen (KKU) gekennzeichnet, die insgesamt einen Anteil von 99 % an den Berliner Betrieben stellen - sowie entsprechend einem Mangel an großen Unternehmen.

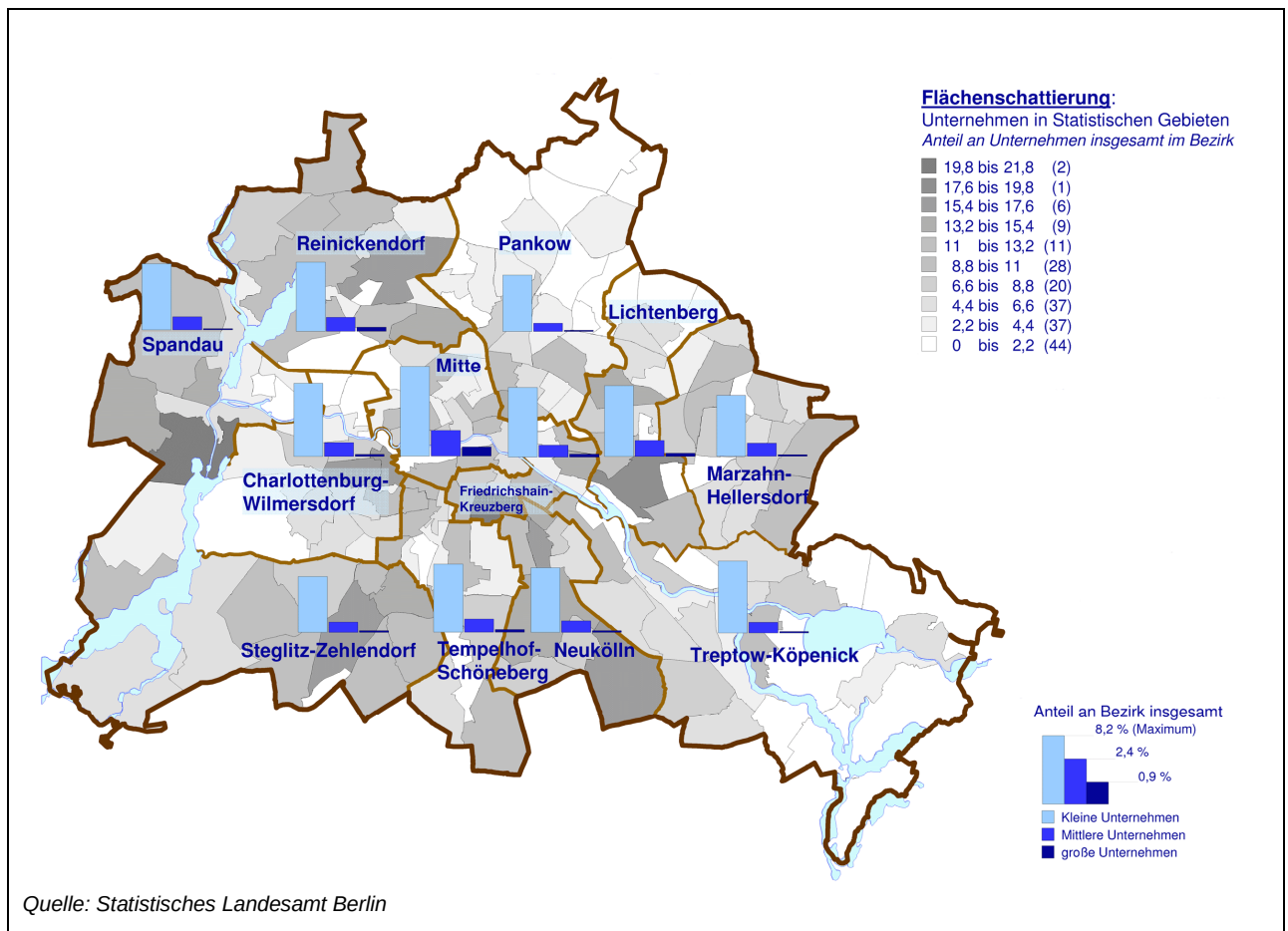


Abbildung 6: Kleine, mittlere und große Unternehmen in Berlin 2005 nach Größe und Region

Mit einer guten Ausstattung an wirtschaftsnaher und allgemeiner Infrastruktur verfügt das Land Berlin über eine Reihe von Standortvorteilen. U. a. stehen ausreichend Gewerbe- und Industriestandorte für Neuansiedlungen und expandierende Unternehmen zur Verfügung. Eine Ausstattung mit Standard- und Hochgeschwindigkeits-Telekommunikationstechnologie besteht flächendeckend in der Region.

Produktivität, Wachstum der Betriebe

Mit dieser Betriebsstruktur ist u. a. auch ein geringer Anteil an FuE-Aufwendungen der privaten Wirtschaft verbunden. Die SWOT-Analyse der Halbzeitbewertung als auch das Betriebs-Panel 2004 haben für Berlin außerdem ein zu geringes Wirtschaftswachstum und eine zu geringe Exportorientierung konstatiert. Die unterdurchschnittliche Exportorientierung der Berliner Wirtschaft steht für eine bislang unzureichende Ausschöpfung von Markt- und Wachstumspotenzialen und kann als Indikator für mangelnde Wettbewerbsfähigkeit angesehen werden.

Dafür können - angesichts der herausragenden Wissenschaftslandschaft in Berlin - unterschiedliche Ursachen herangezogen werden. Zum einen wird oft bemängelt, dass die Umsetzung von anwendungsorientierter Forschung in wettbewerbsfähige Produkte nicht in ausreichender Form erfolgt. So ist auch die Zahl der Patenanmeldungen in Berlin seit dem Jahr 2002 rückläufig. Im letzten Jahr gingen die Anmeldungen um 17,8 % auf 905 zurück. In Deutschland stieg hingegen zum ersten Mal seit 2000 wieder die Zahl der angemeldeten Patente. Schlüsse auf einen Rückgang der Zahl der „Erfindungen in Berlin“ lassen diese Zahlen jedoch nur begrenzt zu, da Patente zumeist – unabhängig vom Ort der Erfindung – am Hauptsitz der Konzerne angemeldet werden. Durch die frühere Insellage Berlins wanderten bedeutende Konzernzentralen ab, so dass sich der Konzernsitz nur noch selten in Berlin befindet. Allerdings liegt Berlin mit 13,1 % aller deutschen Patentanmeldungen aus dem Bereich der Wissenschaft an der Spitze.

Andererseits stellt eine plausible Annahme für das geringe Wachstum das Fehlen einer Unternehmensstruktur in Berlin dar, die in der Lage ist, neue Erkenntnisse in marktfähige Produkte umzusetzen. Die These ist, dass nicht nur der Hochschulbereich hinsichtlich eines mangelnden Erkenntnistransfers zu kritisieren ist (der Transfer funktioniert unter Umständen in andere Regionen, der Benchmark ist nicht die Region Berlin, sondern die Wettbewerbssituation zu anderen Hochschulen), sondern die Unternehmenslandschaft Berlin nicht hinreichend auf die Umsetzung neuer Erkenntnisse ausgerichtet ist. Es fehlt eine für den Transfer neuer Erkenntnisse hinreichend absorptionsfähige Unternehmensstruktur (Wissens-/Technologietransfer von der Hochschule in KMU). Während dabei im Bereich des originären Technologietransfers, der auf die Generierung neuer Produkte und Verfahren zielt, etablierte Strukturen bestehen, fehlt im Bereich von neuem innovativem Wissen eine entsprechende Struktur die zum Ziel hat, unmittelbar das Humankapital der Mitarbeiter/innen zu steigern.

Existenzgründungen

Die Zahl der Unternehmensgründungen im Land Berlin hat im Zeitraum von 1999 bis 2004 analog zur bundesweiten Entwicklung um 33 % zugenommen. Dieser deutliche Anstieg fand allerdings erst in den Jahren 2003 und 2004 statt und erklärt sich überwiegend durch die Einführung neuer Existenzgründungsinstrumente im Rahmen der Hartz-Reformen (Ich-AG), die mittlerweile wieder eingestellt bzw. mit anderen Instrumenten zusammengeführt wurden.

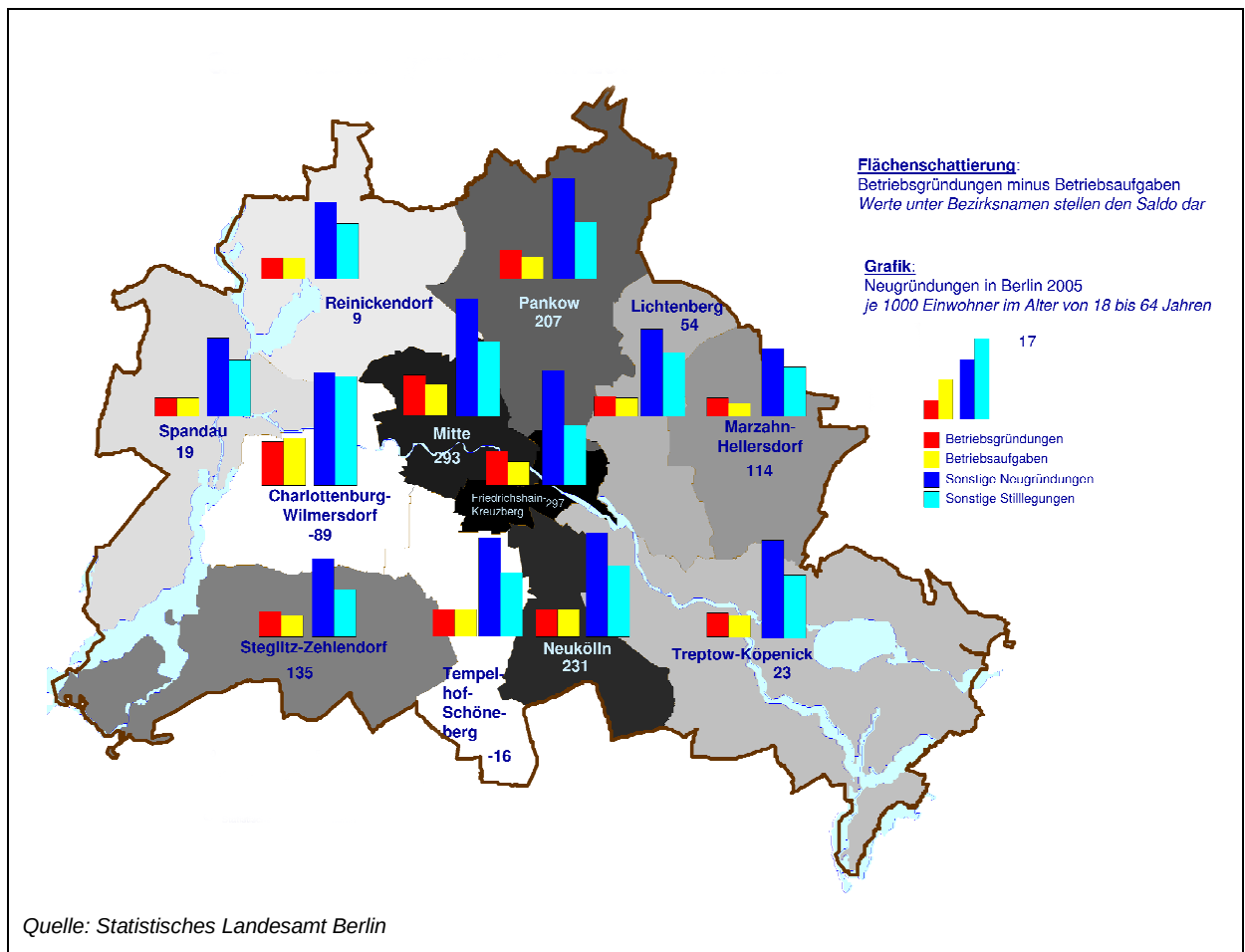


Abbildung 7: Gewerbeanzeigen in Berlin 2005 nach Region

Berücksichtigt man den Sondereffekte durch die Gründungen der Ich-AGs (sonstige Neugründungen), so wird ersichtlich, dass die Betriebsgründungen insgesamt nur leicht die Betriebsaufgaben übersteigen. Obwohl in Berlin an vielen Stellen Anstrengungen unternommen, Existenzgründungen zu fördern, ist dies - gemessen am Gesamtpotenzial - jedoch nicht ausreichend genug, um einen nachhaltigen Beschäftigungseffekt zu generieren.

1.3 Arbeitsmarkt

Erwerbstätigkeit

Seit Beginn der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts ist in Berlin sowohl die Anzahl der Erwerbstätigen als auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kontinuierlich zurückgegangen. Trotz des massiven Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ist der Berliner Arbeitsmarkt durch erhebliche Beschäftigungsverluste, unzureichende Angebotsstrukturen und Anpassungsdefizite bei Zielgruppen des Arbeitsmarkts geprägt. Waren 1993 noch rund 1,64 Mio.

BerlinerInnen erwerbstätig, sank deren Anzahl bis 2003 auf einen vorläufigen Tiefstand von rund 1,53 Mio. Personen.

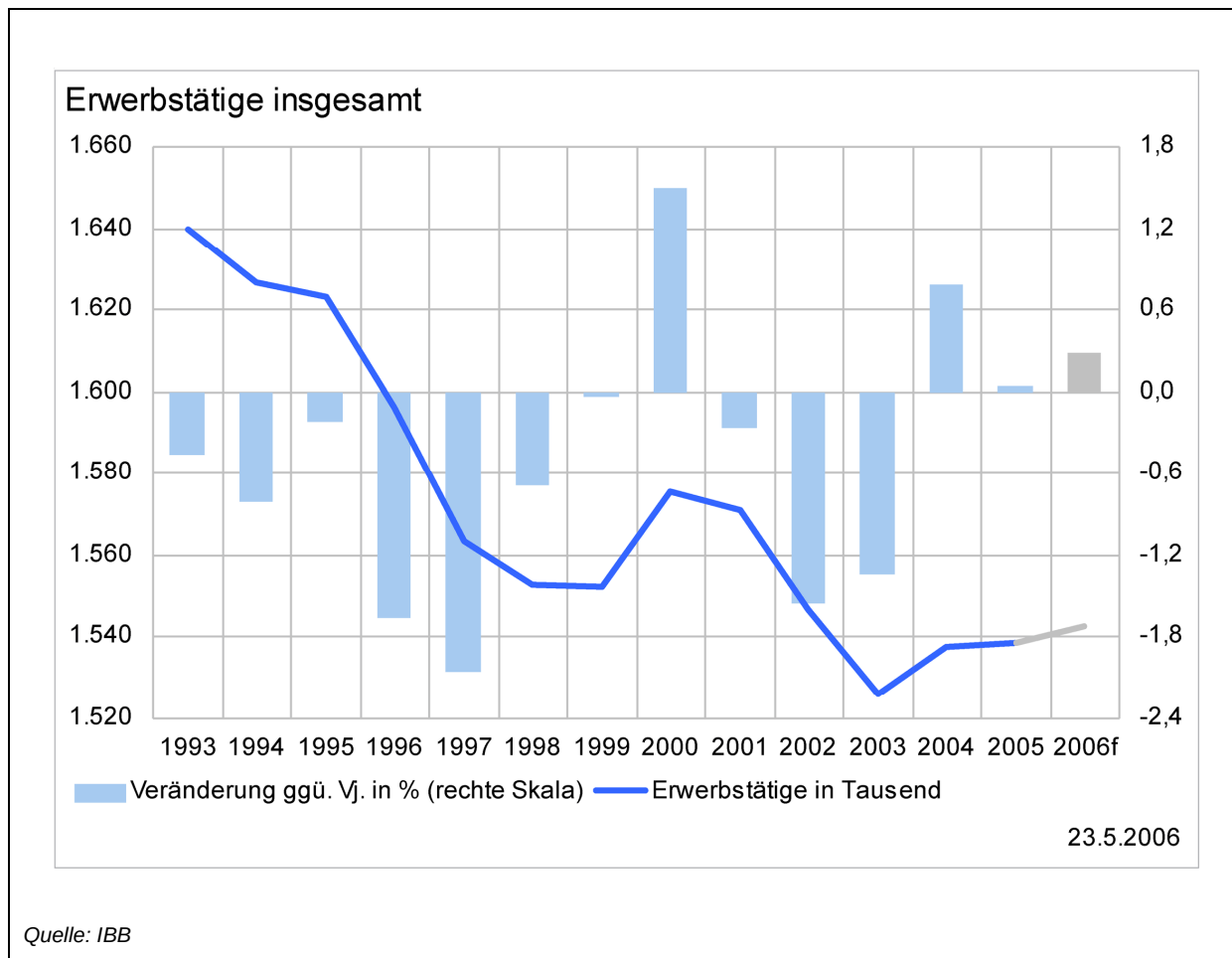


Abbildung 8: Zahl der Erwerbstätigen/Veränderungen ggü. Vorjahr in Berlin 1993 bis 2005

Die angespannte Beschäftigungssituation in Berlin wird auch durch den Vergleich der **Beschäftigungsquoten** in **Berlin** mit den **EU-Benchmarks** deutlich.

Beschäftigungsquoten Berlin	Beschäftigungsquoten EU-Benchmarks
Gesamtbeschäftigung (2004) = 57,5%	EU-Zielwert 2005 = 67% / 2010 = 70%
Frauen (2004) = 55,9%	EU-Zielwert 2005 = 57% / 2010 = 60%
ältere Arbeitskräfte 55-64 Jahre (2004) = 37,3%	EU-Zielwert 2010 = 50%

Besonders die Gesamtbeschäftigung und die Beschäftigungsquote für ältere Arbeitskräfte liegen weit unterhalb der EU-Benchmarks.

Dabei stellen sich **Erwerbstätigenanteile nach Wirtschaftsbereichen** unterschiedlich dar. Während die Zahl der Erwerbstätigen in den Bereichen Land-/Forstwirtschaft, Produzierendes Gewerbe, Baugewerbe und Handel/Gastronomie/Verkehr auch weiterhin rückläufig ist, konnten der Bereiche Finanzierung / Vermietung / Unternehmensdienstleistungen und die öffentlichen / privaten Dienstleister Beschäftigungszuwächse verbuchen.

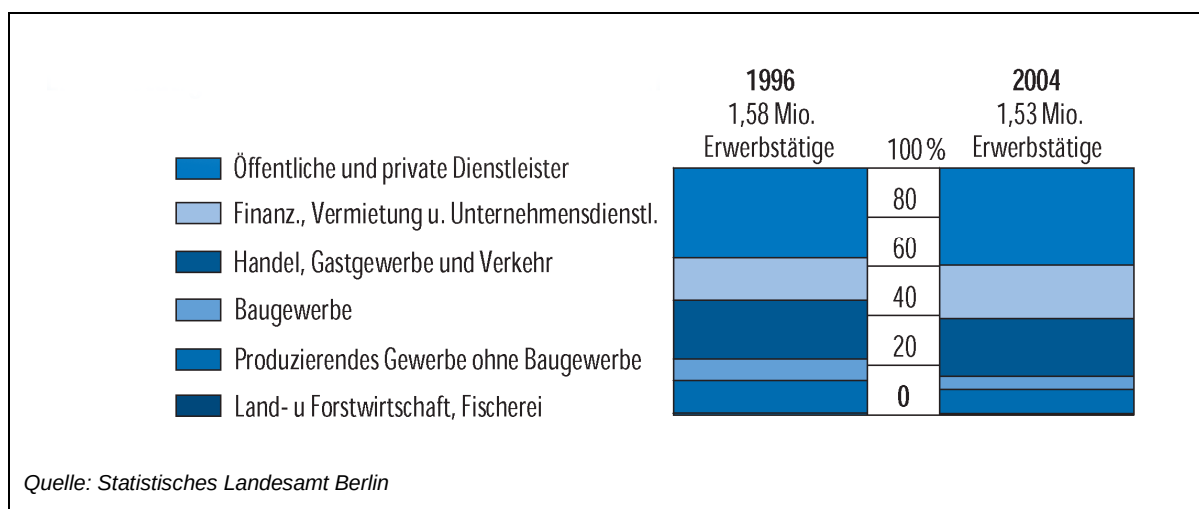
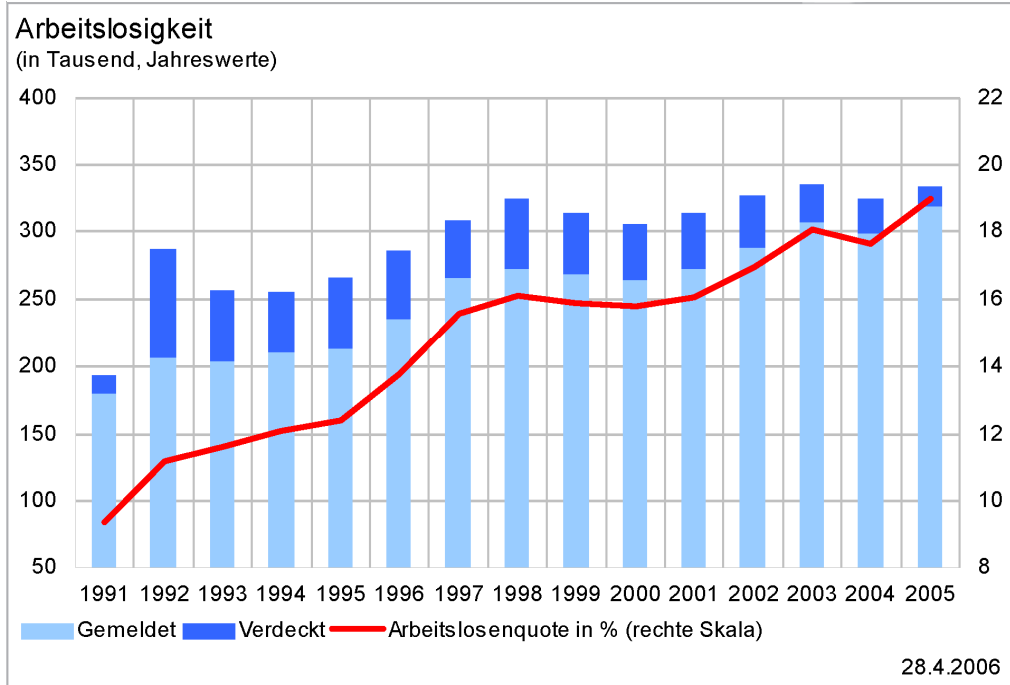


Abbildung 9: Erwerbstätigenanteile nach Wirtschaftsbereichen in Berlin 1996 und 2004

Niveau der Arbeitslosigkeit

Erheblich ist nach wie vor die hohe Arbeitslosigkeit in Berlin. Überstieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen zu Beginn der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts jahresdurchschnittlich knapp 200.000 Personen, waren es in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends bereits über 300.000 Personen. Im gleichen Zeitraum stieg die Arbeitslosenquote in Berlin von etwa 12 % auf über 19 % im Jahr 2005 an. Im Ländervergleich belegt das Land Berlin damit – vor Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern – den vierzehnten Rang.



Quelle: IBB

Abbildung 10: Zahl der Arbeitslosen und Arbeitslosenquote in Berlin 1991 bis 2005

Das hohe Niveau an Arbeitslosigkeit wird dabei besonders auch durch den hohen Anteil an Arbeitslosen ohne Berufs-/Schulausbildung bestimmt. Dies führt in der Folge zu fehlenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt und zu der hohen Sockel-/Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin. Angesichts des Rückgangs der Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte ist die Reduzierung des Anteils von Berliner/innen ohne berufliche Qualifikation eine besondere Herausforderung.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen außerhalb des ESF werden in Berlin fast ausschließlich durch die Bundesagentur für Arbeit (SGB III) bzw. die lokalen Arbeitsgemeinschaften (SGB II) durchgeführt. Im Berichtsjahr 2005 stellte sich die Maßnahmenstruktur wie folgt dar:

Berlin

Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente - Gesamtübersicht für Personen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II

Berichtsjahr 2005 (revidierte Werte - Stand: 12. Mai 2006)

	Jahresdurchschnittsbestand			Jahressummen Zugang / Eintritte / Bewilligungen		
	insgesamt	SGB 3	SGB2	insgesamt	SGB3	SGB2
	1	2	3	4	5	6
Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche	23.213	940	22.274	144.363	...	...
Vermittlungsgutschein	x	x	x	4.350	2.945	1.405
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	22.877	637	22.240	67.077	3.297	63.780
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	337	303	34	750	669	81
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	72.186	...	...
Qualifizierung	12.756	...	...	48.055	...	...
Berufliche Weiterbildung	7.560	6.028	1.532	9.275	3.395	5.880
berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	1.671	...	...	1.541	...	...
Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	3.393	1.204	2.189	37.239	14.736	22.503
Deutsch-Sprachlehrgänge (Restabwicklung)	228	228	x	x	x	x
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung ¹⁾	20.468	...	...	12.043	-	-
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	4.512	...	x	5.800	...	x
Berufsausbildung Benachteiligter	6.555	...	...	3.570	...	...
dav. in außerbetrieblichen Einrichtungen	5.354	...	...	1.811	...	...
Einstiegsqualifizierung	...	...	...	...	-	...
berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen	3.385	...	...	2.673	x	...
Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung	...	6.015	x	...	-	...
Jugendsofortprogramm (Restabwicklung)	x	...	x	x	-	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	27.993	...	...	31.424	...	...
Förderung abhängiger Beschäftigung	4.760	2.388	1.039	14.785	2.580	3.160
Personal-Service-Agenturen	1.318	x	x	2.078	x	x
Eingliederungszuschüsse	2.309	1.546	764	4.486	1.959	2.527
Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	870	681	190	928	429	499
Einstellungszuschüsse bei Vertretung	25	19	7	28	13	15
Entgeltsicherung für Ältere	181	...	...	222	...	...
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	46	46	-	23	23	.
Mobilitätshilfen	x	x	x	6.986	...	...
Einstiegsgehalt - Variante: Beschäftigung	10	x	10	34	x	34
Förderung der Selbstständigkeit	23.233	22.537	695	16.639	14.462	2.177
Überbrückungsgeld	4.621	4.621	x	8.301	8.301	x
Existenzgründungszuschüsse	17.916	17.916	x	6.161	6.161	x
Einstiegsgehalt - Variante: Selbstständigkeit	695	x	695	2.177	x	2.177
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	31.001	4.225	26.776	73.176	912	72.264
Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	21.727	x	21.727	65.507	x	65.507
darunter: Variante Mehraufwand	19.908	x	19.908	60.051	x	60.051
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	6.132	3.683	2.450	7.422	874	6.548
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	27	17	10	60	22	38
Trad. Struktur Anpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	526	525	-	17	16	*
Arbeit für Langzeitarbeitslose (Restabwicklung)	x	x	-	x	x	-
Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für Arbeitslosenhilfeempfänger (Restabwicklung)	2.589	x	2.589	170	x	170
Jump plus (Restabwicklung)	x	x	-	x	x	-
Sonstiges	336	165	172	3.220	971	2.249
Freie Förderung nach § 10 SGB III	165	165	x	971	971	x
Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	172	x	172	2.249	x	2.249
nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	1.986	...	x	2.565	...	x
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente)	115.768	43.633	54.878	312.281	45.372	175.081
Kurzarbeit		x				
Kurzarbeiter	3.435	x	x		.	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	...	...	x		.	x
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	10.490	10.490	x		.	x

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anmerkungen:

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt. Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

1) In der Summe der Kategorie Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung sind Doppelzählungen enthalten, die zurzeit noch nicht quantifiziert werden können.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 11: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Berlin im Jahre 2005 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Das Land Berlin ergänzt diese Maßnahmenstruktur durch eigene Förderungen. Im Folgenden wird gezeigt, wo das Land Berlin mit Hilfe des ESF dadurch Förderlücken verringern kann.

Arbeitslosigkeit nach Zielgruppen

Besonders eklatant ist die hohe Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin. Die Anzahl der **Langzeitarbeitslosen** hat sich seit 1999 um 26,1 % erhöht. Der Anstieg hat sich gegenüber dem letzten Jahr zwar verlangsamt, liegt aber mit 6,6% (2004) immer noch auf einem hohen Niveau. Die hohe Sockelarbeitslosigkeit ist eines der gravierendsten Probleme Berlins. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen entspricht 41,5%, dem steht ein Anteil von 33,7% auf Bundesebene gegenüber. Von den 123.644 Langzeitarbeitslosen zum 31.12.2004 in Berlin wohnen ca. 63% im Ostteil und 37% im Westteil der Stadt.

Neben dem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen stellen auch die sog. **Nichtleistungsempfangenden** ein immer größeres Problem dar. Im Rahmen des SGB II erhalten nur diejenigen das Arbeitslosengeld II, die erwerbsfähig sind und nicht durch Leistungen von zur Unterstützung verpflichteten Personen ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Hierbei handelt es sich vornehmlich um Personen, die nur übergangsweise arbeitslos gemeldet sind, eine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben anstreben (z. B. nach Phasen der Kindererziehung), durch Familiengerichtsurteile zur Arbeit verpflichtet sind, jedoch übergangsweise noch Unterhaltsrechte gegen Dritte beanspruchen können, Ersatzzeiten für die Rentenversicherung anstreben oder als Jugendliche Unterhaltsansprüche gegenüber ihren Eltern verwirklichen. Statistische Erfassungen über die Zahl derjenigen, die keine Leistungsansprüche besitzen, existieren bislang nicht. Es wird jedoch mit rund 22.000 Personen in Berlin gerechnet. Nach Auskunft der Regionaldirektion Berlin- Brandenburg planen die Berliner Arbeitsagenturen 2006 12 % der geförderten Integrationen in den 1. Arbeitsmarkt mit Nichtleistungsempfangenden anzustreben, außerdem sind Integrationen über ein Sonderprogramm (WeGebAU) geplant. Diese Angebote der Agenturen sind hilfreich, vor dem Hintergrund der Anzahl der Nichtleistungsempfangenden in Berlin jedoch nicht ausreichend.

Ein Großteil der Förderinstrumente des SGB III ist für den Personenkreis der Nichtleistungsempfangenden nutzbar. Sie sind nicht als eigene Gruppe der „Berechtigten“ im SGB III genannt; durch die Voraussetzungen bei manchen Leistungen (Vorbezug von Arbeitslosengeld) sind sie jedoch de facto von bestimmten Leistungen ausgeschlossen (u. a. Überbrückungsgeld für Selbständige nach § 57 SGB III, Existenzgründungszuschuss nach § 421 I SGB III). Das Instrument der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) kann für Nichtleistungsempfangende nur ausnahmsweise in einem sehr eingeschränkten Umfang genutzt werden. Demnach können lediglich 10 % der ABM-Beschäftigten Nichtleistungsempfangende sein. Weitere Ausnahmen für Nichtleistungsempfangende gibt es für Anleitungs- und Betreuungspersonal, ungelernte Jugendliche unter 25 Jahren, Schwerbehinderte, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer.

Die Arbeitslosenquote beträgt in Berlin knapp 20%, die der **Ausländer/innen** liegt deutlich darüber, bei 44,2 %. Dies liegt überwiegend an der sprachlichen und beruflichen Minderqualifikation der Ausländer und Migranten (unabhängig von ihrer deutschen Staatsangehörigkeit) sowie an Informations- und Orientierungsdefiziten dieser Bevölkerungsgruppen im Hinblick auf das Bildungs- und Berufssystem in dieser Gesellschaft. Arbeitslosigkeit und Bildungsbenachteiligung treffen die jungen Migranten/innen qualitativ in besonderem Maße, da über das Verfehlen einer angemessenen beruflichen Integration hinaus ein Scheitern der gesamten soziokulturellen Integration in unserer Gesellschaft droht.

Die **Jugendarbeitslosigkeit** (unter 25 Jahre) liegt 2004 mit einer Quote von 17,5 % weit über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 9,9 %. Die Situation der jüngeren Arbeitslosen hat sich in den verschiedenen Altersgruppen sehr unterschiedlich entwickelt, während die Gruppe der Arbeitslosen unter 25 Jahren stark angewachsen ist (von 1999-2004 um 13 %), so ist die Anzahl der Arbeitslosen unter 20 Jahre um 20 % zurückgegangen, hier wirkt sich vor allem die „hohe Versorgungsdichte“ der Jugendlichen mit Maßnahmen aus

Der Bericht „Frauen in Berlin – Bildung, Berufe, Einkommen“ belegt, dass Fortschritte bei **Chancengleichheit von Männern und Frauen** zu verzeichnen sind, diese jedoch noch keineswegs erreicht ist. Beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung, bei der beruflichen Entwicklung, beim Einkommen und bei der Teilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sind Frauen nach wie vor benachteiligt. Qualifikationen und Leistungsbereitschaft werden unzureichend genutzt. Auch sind Frauen häufig in atypischen, darunter auch prekären Beschäftigungsformen zu finden. Diese genannten Probleme treten bei bestimmten Gruppen von Frauen wie Migrantinnen, Alleinerziehende, Ältere besonders in Erscheinung. Dem stehen aber auch positive Entwicklungen gegenüber: das hohe Niveau von Bildung und Qualifikation bei Mädchen und Frauen, die hohe Erwerbsorientierung und Erwerbsbeteiligung (Frauenbeschäftigungsquote in 2004: 55,9%, EU-Zielwert 2005: 57%) sowie das vergleichsweise gute Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung.

In Berlin sind vor allem auch **ältere Menschen** besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Zahl der Arbeitslosen ab 55 Jahren war in den vergangenen Jahren stark rückläufig (1999-2004 um 40%). Dies lag an demografischen Konstellationen (Kriegs- und Nachkriegsjahrgänge), war aber vor allem in der "58er-Regelung" (Frühverrentung) begründet. Viel entscheidender ist die Analyse der Arbeitslosigkeit ab 50. Die Zahl der Arbeitslosen zwischen 50 und 55 Jahren ist von 1999-2004 um 37% angestiegen. Die Erwerbsquote der Älteren lag 2004 bei 37,3 % und lag somit deutlich unter der EU-Zielsetzung von 50% bei älteren Arbeitskräften (55-64) bis 2010.

1.4 Humankapital / Wissensbasis

Betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung in Berlin ist durch eine vergleichsweise geringe Weiterbildungsquote bei einem wachsenden Bedarf an Fachkräften gekennzeichnet. Gleichzeitig entstehen durch die alternde Erwerbsbevölkerung neue Anforderungen an ein lebenslanges Lernen.

In verschiedenen Untersuchungen wird festgestellt, dass die Weiterbildungsquote in Betrieben in Deutschland - und dies trifft auch in besonderem Maße auf Berlin zu – unterdurchschnittlich ist.⁷ Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (bis zu 100 Beschäftigten) weisen eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung auf, besonders bei An- und Ungelernten ist die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nur schwach ausgeprägt. Der Anteil An- und Ungelernter an den erwerbstätigen Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen betrug im Jahre 2003 13 %, der der Leitenden Angestellten 47 %⁸. Dass gering Qualifizierte eine „Problemgruppe“ sind, zeigt auch die

⁷ Vocational Training Survey (CVTS) für Deutschland aus dem Jahre 2002/ 2003; Untersuchung des BDI (2003): Weiterbildungsbeteiligung bei KMU unterdurchschnittlich;

⁸ vgl. Bundesarbeitsblatt 3 - 2006, S. 12.

Tatsache, dass 18 % der gering Qualifizierten in Deutschland arbeitslos sind, während im Schnitt der anderen Industrieländer der Anteil dieser Personengruppe 8 % beträgt.⁹

Weitere signifikante Unterschiede ergeben sich bei einer Betrachtung der Betriebsgrößen. Während kleinere Betriebe zu rd. 58 % Weiterbildungsaktivitäten nutzen oder anbieten, beträgt der Prozentsatz bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten rd. 90 %. Demzufolge erhöht die Beschäftigung in einem kleinen Unternehmen das Risiko der Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Auch Berlin ist von dieser Bedarfssituation geprägt. Das Betriebs-Panel 2005 für Berlin weist eine Weiterbildungsquote (Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten) der Betriebe von 26 % aus (Frauen: 30% / Männer: 22%), 39% aller Betriebe betreiben Weiterbildungsaktivitäten. Diese Werte liegen unterhalb der neuen und alten Länder. Es kann davon ausgegangen werden, dass dieser Prozentsatz im Wesentlichen von Banken, Versicherungen und unternehmensnahen Dienstleistungen getragen wird, da neue Produkte im Banken- und Versicherungsbereich regelmäßig betriebsinterne Schulungen erfordern.

Einen Hinweis auf Fortbildungsnotwendigkeit liefern die Angaben im Betriebs-Panel hinsichtlich der Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu gewinnen. 20% der Betriebe in Berlin konnten Stellen nicht besetzen, davon waren 65% Stellen für qualifizierte Kräfte. Damit liegt Berlin deutlich oberhalb der Werte in Ostdeutschland (12%) und Westdeutschland (17%).¹⁰ Die Einstellung qualifizierter Mitarbeiter konzentrierte sich dabei auf das Dienstleistungsgewerbe und hier besonders auf die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Die betriebsinterne Fortbildung wird als ein geeigneter Weg der Fachkräfteerkrutierung aus dem eigenen Bestand beschrieben. Darüber hinaus besteht weiterhin Unterstützungsbedarf in den Fällen, in denen die Agenturen für Arbeit gem. SGB III nicht tätig werden, z. B. bei Umschulungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit.

Eine besondere Bedeutung im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung kommt auch den Unternehmensgründern zu. Es zeigt sich, dass viele Unternehmen bzw. Unternehmensgründer in den ersten Jahren ihre Geschäftstätigkeit aufgeben, weil sie nicht ausreichend qualifiziert sind bzw. wettbewerbsfähig sind.

Berufliche Weiterbildung

In Folge der Hartz-Reformen zeichnet sich immer mehr ab, dass die Weiterbildungsmaßnahmen der BA für bestimmte Zielgruppen (Langzeitarbeitslose, Nichtleistungsempfänger) restriktiv gehandhabt werden.

⁹ Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft, vgl. Handelsblatt vom 13.04.06, S. 5

¹⁰ Vgl. IAB Betriebspanel 2005 für Berlin

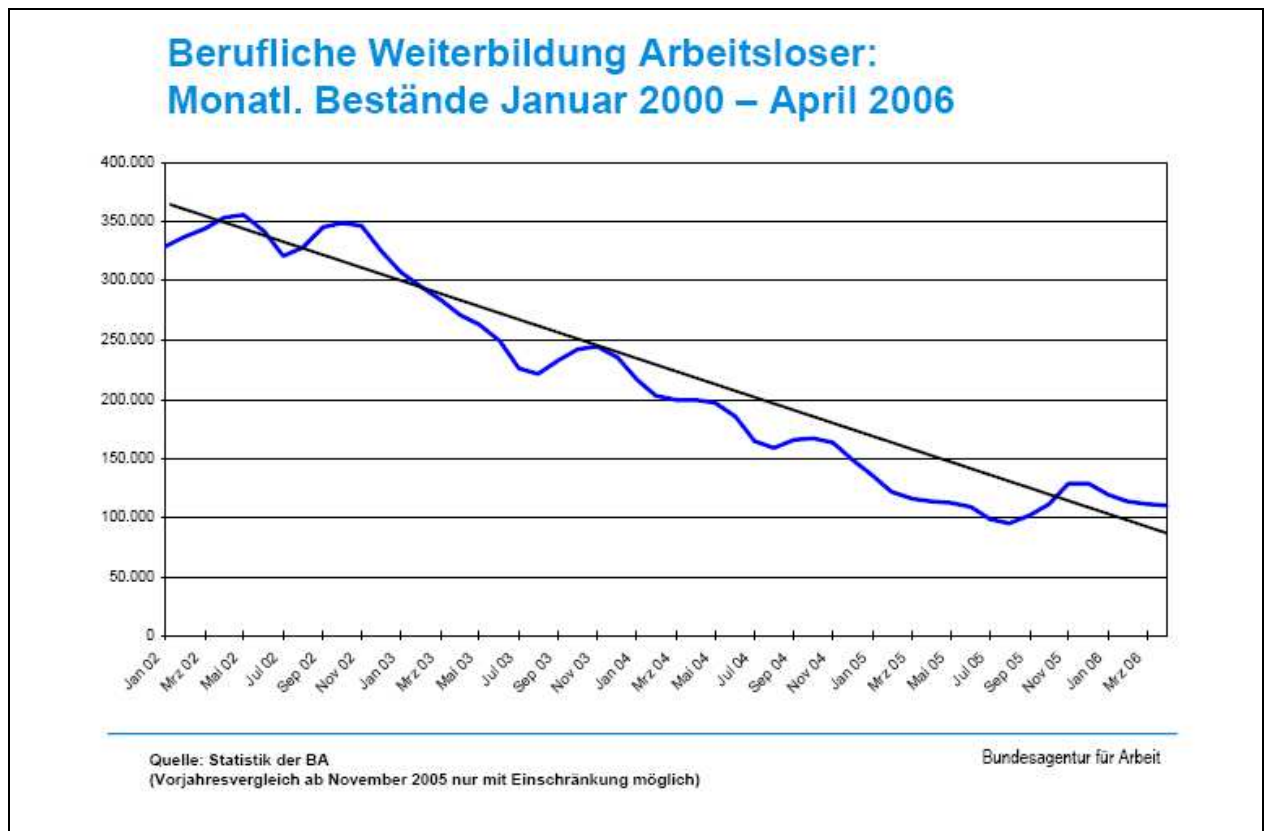


Abbildung 12: Berufliche Weiterbildung Arbeitsloser 2000-2006

Die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen findet entweder nicht in erforderlichem Umfang statt oder wird aber aufgrund von neuen Ausschreibungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit (Stichwort: regionale Einkaufsdirektionen) als „Standardprodukte“ platziert, die nicht immer bedarfsgerecht sind. Neueste Studien¹¹ zeigen seit Einführung der Bildungsgutscheine - dem maßgeblichen Förderinstrument der BA – folgende Entwicklung. Die Weiterbildung von Arbeitslosen erfolgt seit der Einführung der Bildungsgutscheine sehr viel zielgerichteter (systematische Qualitätssicherung), das Ausmaß der geförderten Weiterbildung ist jedoch massiv zurückgegangen, die Angebotsvielfalt stark eingeschränkt. Bildungsgutscheine werden nur ausgegeben, wenn die betreffenden Personen entsprechend gute Voraussetzungen erfüllen, um die hohen Integrationsziele der Bundesagentur für Arbeit (70%) zu erreichen. Bestimmte Zielgruppen kommen seit Einführung des Bildungsgutscheins nicht mehr oder nur noch sehr viel schwerer in den Genuss geförderter Weiterbildung. Dies betrifft insbesondere Berufsrückkehrerinnen, ältere Arbeitslose sowie Personen mit niedriger oder fehlender beruflicher Qualifikation.

¹¹ Vgl. BIBB-Fachtagung „Bildungsgutscheine: Zwischen Quantität und Qualität“, 1./2. Juni 2006

Schul-/Berufsausbildung

Der Ausbildung der Jugendlichen kommt in einer wissensbasierten Gesellschaft eine große Bedeutung zu. Personen mit abgebrochener Schul- und Berufsausbildung nehmen seltener an Weiterbildung teil und laufen Gefahr, im Wettbewerb auf der Strecke zu bleiben. Besondere Aufmerksamkeit verdienen dabei die Jugendlichen, die an der sog. **"ersten Schwelle"** ohne Hauptschulabschluss die Schule verlassen¹² und somit über keine Einstiegsqualifikation für eine berufliche Ausbildung verfügen.

In Berlin sind dies insbesondere Schüler nichtdeutscher Herkunftssprache (ndH). Seit 1996/1997 steigt deren Zahl jährlich an. So ist der Anteil der Schüler nichtdeutscher Herkunftssprache seit 1996/97 um 10,6% auf aktuell 26,6% gestiegen, wobei die absolute Zahl der ausländischen Schüler nahezu konstant geblieben ist. Schüler ndH sind überproportional an Hauptschulen und unterproportional an Gymnasien vertreten. Der Förderung von Schülern mit Sprachproblemen kommt deshalb innerhalb der Berliner Schule besondere Bedeutung zu. Gleichzeitig entspricht die Verteilung der Schulabschlüsse der ausländischen Schüler/innen nicht ihrem Anteil an der Gesamtschülerschaft. Höherwertige Schulabschlüsse werden in geringem Umfang erreicht, gar keine oder einfache Schulabschlüsse in größerem Umfang. So erhalten mehr als doppelt so viele ausländische Schüler/innen keinen qualifizierten Abschluss (insgesamt 11%, Ausländer 24%). Im Jahr 2005 haben 2588 Schulabgänger (9,9%) die Schule ohne entsprechenden Abschluss verlassen, 23% davon waren Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Dieser Trend setzt sich in der Berufsausbildung und an der sog. **„zweiten Schwelle“** fort. So sank der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben und somit die begleitende Berufsschule besuchen, von 5,7% im Schuljahr 2000/2001 auf 4,8% im Schuljahr 2004/2005. Auch insgesamt ist das Verhältnis von Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen in Berlin ungünstig. Die sog. Angebots-/Nachfragerelation betrug in Berlin im Jahre 2005 86,3%. Im Januar 2006 standen 4.618 unbesetzte Berufsausbildungsstellen 8.583 noch nicht vermittelte Bewerber gegenüber. Von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben, schließt lediglich ein Viertel ihre Berufsausbildung ab, bei den deutschen Jugendlichen sind es zwei Drittel. Defizite in der Beherrschung der deutschen Sprache wirken sich dabei auch beim Übergang in das Erwerbsleben nachteilig aus, vor allem wenn kein qualifizierter Schulabschluss erreicht wurde.

Die Praxis der Jugendarbeit zeigt, dass gerade Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien und Familien mit Migrationshintergrund die Angebote der offenen Jugendarbeit wegen ihrer Niedrigschwelligkeit und Preisgünstigkeit annehmen. Die Gestaltung von Angeboten in den jeweiligen Sozialräumen ist deshalb von zunehmender Bedeutung.

¹² Deutschland liegt mit einem Anteil von 13,8% vorzeitiger Schulabgänger (=18-24-Jährige ohne weiterführende Bildungsabschluss, die an keiner Aus-/Weiterbildung teilnehmen) deutlich über dem EU-Ziel von 10%

Hochschule, Forschung & Entwicklung

Die leistungsfähigen Forschungs- und Bildungseinrichtungen mit einem breit gefächerten Angebot an Forschung und Lehre, Ausbildung und Weiterbildung verschaffen Berlin einen wichtigen Standortvorteil. Es zeigt sich jedoch weiterhin eine zu **hohe Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen**.

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Arbeitslose insgesamt, davon	264.819	272.330	288.285	306.556	298.661	319.178
Fachhochschule	6.868	8.376	11.094	12.770	8.661	
Universität	22.916	24.996	27.381	29.126	21.237	
Summe FH / Universität	29.784	33.372	38.475	41.896	29.898	
in % der Arbeitslosen insgesamt	11,2%	12,3%	13,3%	13,7%	10,0%	

Abbildung 13: Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen

Neben anderen Gründen wird dies auch damit begründet, dass die (Fach)Hochschulen nicht schnell genug bzw. ausreichend praxisnah ausbilden. Im Rahmen des Bologna-Prozesses und der damit zusammenhängenden Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen wurde gerade in jüngster Vergangenheit viel getan, diesem Kritikpunkt zu begegnen. Wie wichtig dabei die bedarfsgerechte Ausrichtung der (Fach)-Hochschulausbildung ist, zeigt auch der Umstand, dass mittlerweile auch in Berlin immer mehr Unternehmen unter einem Fachkräftemangel leiden. Es gibt trotz hoher Arbeitslosigkeit in zunehmend mehr Wirtschaftsbereichen ein **Matching-Problem**, weil die von den Unternehmen gewünschten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. Im Konjunkturreport der IHK's Berlin und Brandenburg geben zunehmend mehr Unternehmen an, trotz der hohen Arbeitslosigkeit nicht die benötigten Fachkräfte finden zu können.

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Arbeitslose insgesamt, davon	264.819	272.330	288.285	306.556	298.661	319.178
Bei den Arbeitsagenturen gemeldete offene Stellen	6.832	7.048	8.321	9.291	6.801	19.056
in % der Arbeitslosen insgesamt	2,6%	2,6%	2,9%	3,0%	2,3%	6,0%

Abbildung 14: Mismatch: gemeldete offene Stellen im Verhältnis zur Gesamtarbeitslosigkeit

Auch in der DIHK- Unternehmensbefragung vom Herbst 2003 verweisen 19% der Unternehmen auf Fachkräftemangel als Hauptgrund für den Verzicht auf zusätzliches Personal. Von Schwierigkeiten, offene Stellen mit adäquat qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen, berichten vor allem Industrieunternehmen und mittelständische Unternehmen.

1.5 Soziale Integration / soziale Stadtentwicklung

Berlin hat aufgrund seiner Metropolfunktion besondere Problemstellungen im Bereich der sozialen Integration und der sozialen Stadtentwicklung.

Soziale Integration besonderer Zielgruppen (Behinderte, Drogenabhängige, Straftatlassene)

Am Jahresende 2003 lebten in Berlin rund 326 000 anerkannte schwerbehinderte Menschen. Das entspricht einem Anteil von 9,6 % an der Berliner Bevölkerung¹³. **Menschen mit Behinderungen** sind überproportional vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt. So ist in Deutschland beispielsweise die spezifische Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen mit über 17 % ca. 50% höher¹⁴ als die normale Arbeitslosenquote von 10,5%. Die Erwerbsquote von schwer behinderten Menschen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren liegt ca. bei 33% im Vergleich zu über 70% der gesamten Bevölkerung¹⁵. Im März 2005 hat die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser mit 195.090 einen neuen Höchststand erreicht (2005 Sozialverband Deutschland e.V.)

Weiterhin gibt es in Berlin ca. 300.000 **Suchtmittelabhängige**. Darunter ca. 250.000 Menschen mit behandlungsbedürftigem Alkoholproblem, ca. 50.000 Medikamentenabhängige und ca. 7.000 bis 8.000 intravenös Opiatabhängige. Insbesondere nach erfolgter Entzugs- und/oder Entwöhnungsbehandlung bzw. im Verlauf einer Substitutionsbehandlung erhalten Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen einen zentralen Stellenwert. Suchtmittelabhängige Menschen verfügen allerdings aufgrund ihrer speziellen Biografie in der Regel nicht über einen Berufsabschluss oder qualifizierte Schulabschlüsse und haben keine oder nur geringe Erfahrungen im Berufsleben. Es besteht ebenfalls ein Mangel an arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen.

Die zehn Berliner Justizvollzugsanstalten leiden unter einem permanenten Belegungsdruck bei einer gegenwärtigen Gesamtbelegung von rund 5400 Gefangenen, die 86 Nationalitäten angehören. Der Anteil der nichtdeutschen **Inhaftierten** an der Gesamtbelegung beträgt etwa 35 %. Es besteht insgesamt eine komplexe Problemstruktur, die u. a. deutlich wird in mangelnden Basiskompetenzen bei Jugendlichen, Heranwachsenden und jungen Erwachsenen, extremistischen Ausprägungen, der Benachteiligung von Frauen, vermehrter Gewaltbereitschaft und einem zunehmenden Verlust der Arbeitsmarktfähigkeit aller Inhaftiertengruppen. Ein der Klientel adäquates, erweitertes Spektrum des allgemeinen und beruflichen Qualifizierungsangebots des Berliner Justizvollzugs erscheint somit zwingend, auch zur Entwicklung geeigneter Präventionsmaßnahmen. Dabei ist deutlich geworden, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die städtischen Infrastrukturen diesen Prozess erschweren, weil z. B. Unternehmen die Leistungen des Justizvollzuges nicht wie in anderen Ländern nachfragen oder im Justizvollzug investieren und Unternehmerbetriebe einrichten. Die Schaffung innovativer, modularer Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten als Erweiterung der eher traditionell ausgerichteten Vollzeitausbildungsangebote ist daher auch in zwei unabhängig voneinander im Berliner Justizvollzug durchgeführten Projekten zur Reform des Ausbildungs- und Arbeitswesens der Gefangenen als notwendig erkannt worden.

¹³ Quelle: Monatsschrift 1/05, Berliner Statistik

¹⁴ Zahlen für 2003, BIH 2004

¹⁵ BIH 2004, STATISTISCHES BUNDESAMT 2002

Soziale Dienste / Infrastruktur

Die demografischen Prognosen weisen auch für Berlin einen unumkehrbaren Prozess des Älterwerdens der Gesellschaft aus. Mit dieser natürlicher Alterung der Bevölkerung wächst auch der Personenkreis hochaltriger, behinderter oder chronisch kranker Menschen, der - oftmals alleinlebend - die eigene Wohnung aus eigener Kraft nicht mehr verlassen kann, deutlich an. Hierbei kommt Menschen mit Demenz und älteren Menschen mit Migrationshintergrund zunehmende Bedeutung zu. Eine Aufrechterhaltung selbständiger Alltags- und Versorgungsaktivitäten im Wohnumfeld sowie die Teilhabe am öffentlichen Leben ist diesen Menschen vielfach nur mit Mobilitätshilfen Dritter möglich. Der demografische Wandel erhöht den Bedarf am **Angebot an Mobilitätshilfen** und wird im sozialen Dienstleistungsbereich die Nachfrage nach (qualifizierten) Arbeitskräften verstärken. Dies erfordert einen über das bestehende Angebot hinausgehenden Ausbau sowie eine Effektivitätssteigerung der Mobilitätshilfendienste, insbesondere verbunden mit einer Erhöhung der Betreuungsqualität der komplementären Helfergruppen.

Derzeit gibt es in Berlin keine ausreichende **Transparenz der sozialen Infrastruktur**. Ein elektronischer Zugang zu öffentlichen Diensten, hier insbesondere zu Angeboten, Diensten und Leistungen des Sozialbereichs, vor allem für Menschen mit Behinderungen, für Ältere und deren Angehörige, aber auch für alle anderen Bürgerinnen und Bürger fehlt. Die unter www.berlin.de für den Sozialbereich enthaltenen Angebote müssen ausgebaut, ergänzt und transparenter gestaltet werden.

Der Senat von Berlin folgt nicht zuletzt im Bereich der Altenhilfe dem Leitbild der „Bürgergesellschaft“ und des „ermöglichenden Staates“. Zu den erklärten Zielen gehört es, Hemmnisse für **bürgerschaftliches Engagement** abzubauen, zu einer neuen politischen Anerkennung beizutragen und die Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten für bürgerschaftliches Engagement weiter zu verbessern¹⁶.

Soziale Stadtentwicklung

Berlin hat sehr unterschiedliche Entwicklungstendenzen in den einzelnen Stadtteilen / Bezirken. Die **soziale Stadtentwicklung**¹⁷ ist in Berlin von **unterschiedlichen Trends** gekennzeichnet, wobei Trennlinien zum einen zwischen dem Ost- und dem Westteil der Stadt, zum anderen zwischen den innerstädtischen Gebieten und den eher peripheren Gebieten verlaufen. Es herrschen starke Konzentrationen sozialer Stadtentwicklungsprobleme in einzelnen Gebieten im Westteil (v.a. Teile von Kreuzberg, Wedding, Tiergarten, Charlottenburg und Neukölln), die durch hohe Ausländeranteile, hohe Arbeitslosigkeit und hohe Sozialhilfeempfängerquoten gekennzeichnet sind. Zusammen umfassen diese Gebiete etwa 13 Prozent der Berliner Bevölkerung. Neben den im Westen liegenden Gebieten stellen die im peripheren Ostteil gelegenen Großsiedlungen in Marzahn-Hellersdorf einen zweiten Kristallisationspunkt von Problemen der sozialen Stadtentwicklung dar. Während die Ausländeranteile hier gering sind, steht eine deutliche Tendenz zu höheren Anteilen von sozial schwachen Haushalten im Vordergrund. Dabei sind vor allem Familien und Jugendliche von

¹⁶ vgl. Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz 2004: Bericht über Bürgerschaftliches Engagement in Berlin - Ehrenamtsbericht

¹⁷ Vgl. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung (2003): Monitoring Soziale Stadtentwicklung 2004 - Fortschreibung auf der Grundlage des modifizierten Konzepts. Berlin.
http://www.stadtentwicklung.berlin.de/planen/basisdaten_stadtentwicklung/monitoring/index.shtml

Arbeitslosigkeit und ihren Folgen betroffen. Der Sozialhilfebezug liegt gerade in diesen Gruppen sehr hoch.

Während diese Gebiete bereits als Problematisch identifiziert werden können, zeichnen sich für andere Teile der Stadt Trends ab, die auf eine problematische Entwicklung hindeuten: In einigen westlichen Großsiedlungen und Altbauvierteln sind die Themen der Jugendarbeitslosigkeit und des hohen Jugendsozialhilfebezuges mit der Entstehung von Jugendbanden verknüpft, die Integration von Zuwanderern stellt hier ebenfalls eine Aufgabe dar. In ähnlicher Weise - wenn auch schwächerer Ausprägung - sind in den vorwiegend peripheren, westberliner Gebieten wachsende Problemlagen festzustellen.

1.6 Arbeitsmarktprognose / zukünftige Beschäftigungsentwicklung

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen hat im Juni 2006 eine Arbeitsmarktprognose bis zum Jahre 2013 erstellen lassen. Ziel der Arbeitsmarktprognose ist es, die Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Qualifikationsniveaus, Wirtschaftszweigen, Kompetenzfeldern und Berufsgruppen abzubilden. Dabei sollen das Arbeitsplatzangebot und die Arbeitsplatznachfrage nach Arbeitsplätzen und Berufsgruppen abgeglichen werden. Die Arbeitsmarktprognose gliedert sich in zwei Teile. Der Analyseteil berechnet auf Datenbasis Sommer 2005 die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige / Kompetenzfelder, Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus und stellt als wesentliches Ergebnis den Ersatzbedarf der SV-Beschäftigten unter Status-quo-Bedingungen dar. Hierbei wird die gegenwärtige Situation am Arbeitsmarkt, also unter unveränderten Bedingungen bis zum Jahr 2020 projiziert. Der Faktor der sich ändert, ist das Alter und damit der Austritt aus dem Erwerbsleben der SV-Beschäftigten. Der zweite Teil (Prognoseteil) versucht durch die Berücksichtigung einer Vielzahl von Einflussfaktoren ein möglichst realistisches Bild der Entwicklung des Arbeitsmarktes in Berlin bis 2013 zu zeichnen. Die Arbeitsmarktprognose unterscheidet drei Teile:

1. Prognose der Entwicklung der Nachfrage nach Erwerbstätigen
2. Prognose der Entwicklung des Angebots von Erwerbspersonen
3. Abgleich von Angebot und Nachfrage nach Erwerbspersonen und Berufsgruppen

Die Arbeitsmarktprognose hat zu folgenden Ergebnissen geführt.

Ersatzbedarf der SV-Beschäftigten unter Status-quo-Bedingungen vor allem bei Verwaltungs- und Büroberufen sowie Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe

Der Ersatzbedarf an Erwerbspersonen durch den sukzessiven Austritt von SV-Beschäftigten aus dem Erwerbsleben (z.B. Rente) wurde im Verlauf des Prognosezeitraums unter den gegenwärtigen Bedingungen errechnet. Ersatzbedarf zeigt sich vor allem bei den Verwaltungs- und Büroberufen. Annähernd 43.540 Beschäftigte dieser Berufe werden bis zum Jahr 2013 ins Rentenalter eintreten. Mit einem Ersatzbedarf von etwa 23.456 folgen die Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe und mit 12.440 die Waren- und Dienstleistungskaufleute. Obwohl der Ersatzbedarf der SV-Beschäftigten unter Status-quo-Bedingungen bei den übrigen Berufsgruppen geringer als 10.000 Beschäftigten ist, macht

ihre Summe etwa 45 % der ins Rentenalter eintretenden SV-Beschäftigten aus. Die Annahme von Status-quo-Bedingungen ist sehr restriktiv, so wird lediglich der Einfluss der Altersstruktur berücksichtigt. Es werden daher sukzessive eine Vielzahl weiterer Einflussfaktoren in die Arbeitsmarktprognose integriert.

Bis 2013 stagniert die Zahl der Erwerbstätigen in Berlin bei ca. 1.5 Mio.

Die Berechnung der insgesamt offenen Stellen nach einem makroökonomischen Modell bis zum Jahr 2013 zeigt, dass die 1.538.500 Erwerbstätigen in Berlin (2005) ganz leicht auf 1.530.000 zum Ende des Prognosezeitraums (2013) sinken bzw. stagnieren.

Nachfrage nach Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen steigt.

Überproportionales Beschäftigungswachstum auch im Kompetenzfeld Verkehrstechnik

Dieser Bedarf wird nun - anhand der gemeldeten offenen Stellen - für die einzelnen Kompetenzfeldern, Berufsgruppen und Wirtschaftsbereiche prognostiziert. Nach diesen Prognosen verändern sich im Zeitverlauf bis 2013 die Anteile des Bedarfs an Erwerbstätigen in den Berufsgruppen, Kompetenzfeldern und Wirtschaftsbereichen nur leicht. Deutliche relative Zunahmen werden voraussichtlich die Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe sowie das Kompetenzfeld Verkehrstechnik erzielen.

Matching von Angebot und Nachfrage nach Erwerbspersonen:

- Anzahl der Erwerbslosen nimmt tendenziell zu
- Nachfrage kann vor allem bei den Versandberufen, Maschinisten sowie bei den Gesundheits-, Sozial-, Erziehungsberufen nicht gedeckt werden

Das Angebot an Erwerbstätigen besteht im Wesentlichen aus dem Bestand an Erwerbslosen sowie den Neuzugängen aus Ausbildung. Ein Abgleich zwischen dem Angebot und der Nachfrage an Erwerbspersonen erfolgt über Berufe bzw. Berufsgruppen, da Erwerbslose in der amtlichen Statistik bereits Berufen zugeordnet sind. Schwer abzuschätzen ist dagegen, wie hoch der Anteil der Erwerbspersonen ist, der dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen wird. Für viele Neuzugänge, gerade bei Hochschulabsolventen ist der angestrebte Beruf noch unklar.

Der Abgleich von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften über ein Matchingverfahren macht Nachfragerücken oder Angebotsüberhänge für die einzelnen Berufsgruppen und Qualifikationen sichtbar. Das Gesamtangebot von Arbeitskräften steigt demnach bis 2013 an, und übertrifft die Nachfrage nach Arbeitskräften. Statt eines Abbaus des Erwerbslosenbestands, steigt der Überhang bis zum Jahr 2013 sogar noch weiter an, wenn sämtliche Erwerbslose des Jahres 2005 zum Angebot hinzugezählt werden. Sowohl beim Abgleich von Angebot aus Neuzugängen mit der Nachfrage wie auch beim Abgleich des Gesamtangebotes an Erwerbstätigen mit der Nachfrage ergibt sich ein ähnliches Bild:

- Die Nachfrage kann nicht bei den Versandberufen, Maschinisten (um ca. 30.000 Erwerbstätige) sowie um ca. 10.000 bei den Gesundheits-, Sozial-, Erziehungsberufen gedeckt werden.
- Nachfrage und Angebot gleichen sich in etwa bei den Grundstoffberufen, Elektroberufen, Textil- und Lederberufen, Ernährungsberufen, Technikern, Verkehrsberufen, Ordnungs- und Sicherheitsberufen aus.

- Wenn nur die Neuzugänge in die Metallberufe, Bauberufe sowie sonstigen Berufe berücksichtigt werden, gleichen sich Angebot und Nachfrage etwa aus. Wird der Bestand an Erwerbslosen hinzugezählt, ist das Angebot deutlich höher.
- Auch ist das Angebot deutlich höher als die Nachfrage bei Ingenieuren, Chemikern, Physikern, Mathematikern, Warenkaufleuten und Dienstleistungskaufleuten, Verwaltungs- und Büroberufe sowie schriftwerkschaffende und künstlerische Berufe.

Das Land Berlin nimmt diese Ergebnisse der Arbeitsmarktprognose als Orientierung, um daran seine Förderung auszurichten. Die Einschätzungen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes für die kommende Förderperiode basieren dabei auf makroökonomischen Annahmen und sind - wie alle Prognosen - mit Unsicherheiten behaftet. Vor allem die Vorhersage externer Einflussfaktoren ist schwer möglich. Nur unter bestimmten restriktiven Annahmen kann davon ausgegangen werden, dass sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in Berlin insbesondere auf das Wachstum überregionaler Dienstleistungen konzentrieren dürfte (Berlin: Potentiale einer neuen Dynamik: DIW 2005). Dabei kommt nach eigenen Berechnungen den Gesundheitsberufen und den Gesundheitsdienstleistungen, neben anderen Berufsbereichen, eine besondere Bedeutung für die Entwicklung von aussichtsreichen Zukunftsfeldern für die Beschäftigungspolitik zu. Es wird in der fachpolitischen Umsetzung der Förderpolitik zu prüfen sein, auf welche Stufe der Förderung (Information, Beratung, Qualifikation) und für welches Ausgangsniveau der beruflichen Qualifikation die Orientierung an diesen Zukunftsfeldern in Betracht kommt.

2 Rahmenbedingungen / Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene

Die zukünftigen ESF-Interventionen im Land Berlin vollziehen sich nicht nur vor dem Hintergrund der durch die Europäischen Union gesetzten Rahmenbedingungen – wie z.B. Europäische Beschäftigungsstrategie und Lissabon-Prozess - sondern auch vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie der im ESF-Bundesprogramm für das Ziel 2 geplanten Strategie. Nachstehend wird dieser Beziehungsrahmen aus Sicht des Landes Berlin beschrieben.

2.1 Europäische Rahmenbedingungen

Die ESF-Interventionen in der Förderperiode 2007-2013 sollen entscheidend dazu beitragen, die Ziele der europäischen Politiken, d.h. vor allem der Europäischen Beschäftigungsstrategie bzw. des Lissabon-Prozesses umzusetzen. Es geht dabei vor allem darum, eine nachhaltige Entwicklung anzustoßen, die auf den drei Säulen Wirtschaft, Umwelt und Soziales beruht.

Im Fokus stehen dabei, wie auch in der ESF-Verordnung genannt, die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen, die Verbesserung der Humanressourcen, vor allem durch eine Forcierung des lebenslangen Lernens sowie die anhaltende soziale Integration von benachteiligten Personengruppen mit dem Ziel der Stärkung des sozialen Zusammenhaltes der Gesellschaft. Zur Erreichung des Ziels einer hohen Wettbewerbsfähigkeit ist es notwendig, einen auf der Wissensgesellschaft basierenden dynamischen Wirtschaftsraum zu schaffen.

Die ESF-Förderung soll dabei insbesondere der Vorwegnahme des wirtschaftlichen Wandels und der Bewältigung dieses Wandels dienen. Die folgende Übersicht gibt einen zusammenfassenden Überblick über den in verschiedenen Prozessen, Politiken und Beschlüssen der Gemeinschaft definierten Zielkanon.

Leitlinien der Kohäsionspolitik im Zeitraum 2007-2013

1. Verbesserung der Attraktivität der Mitgliedsstaaten sowie ihrer Regionen und Städte

- Ausbau und Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur
- Steigerung der Synergien zwischen Umweltschutz und Wachstum
- Eine Lösung für Europas intensiven Einsatz traditioneller Energiequellen (d.h. Förderung von Energieeffizienz, erneuerbaren Energien; aber auch Förderung von allen Anderen)

2. Förderung von Innovation und Unternehmergeist sowie des Wachstums der wissenschaftsbasierten Wirtschaft

- Lissabonziel: 3% des BIP für F&E-Ausgaben
- Mehr und gezieltere Investitionen in Forschung und technologische Entwicklung
- Förderung der wirtschaftlichen Umsetzung von Inventionen (Gründungsförderung, Cluster, Netzwerke und Synergien, insbesondere für KMU)
- Berücksichtigung des „siebten Rahmenprogramms für FtE“ und des „Rahmenprogramms für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation“
- Förderung der Informationsgesellschaft für alle (IKT-Infrastruktur, E-Governance)
- Bessere Zugang zu Finanzmitteln (Zusammenarbeit mit dem Europäischen Investitionsfonds (EIF)) Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen
- Mehr Menschen an das Erwerbsleben heranzuführen und die Sozialschutzsysteme modernisieren (politisches Ziel der Vollbeschäftigung, lebenszyklusorientierter Beschäftigungsansatz, Arbeitsmärkte ohne Ausgrenzung, Berücksichtigung der Arbeitsmarkterfordernisse)
- EURES-Netz; Europäischer Pakt für die Jugend
- Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern (Flexibilität und Beschäftigungssicherheit; Verringerung der Segmentierung der Arbeitsmärkte; beschäftigungsfreundliche Tarifverträge/Lohnkosten)
- Die Investitionen in Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung (Qualifizierung für Beschäftigung; arbeitsmarktorientierte Ausbildung; Netzwerke (privat-öffentlich); Bildungsreformen fördern)
- Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte (Verhütung von Gesundheitsrisiken; in Konvergenzregionen: Verbesserung der Gesundheitsinfrastruktur)

Querschnittsziele

3. Beachtung des Ziels „Gleichberechtigung“

4. Beachtung des bereits vorhanden Potentials der jeweiligen Regionen

Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008)

Makroökonomische Leitlinien

1. Wirtschaftliche Stabilität im Hinblick auf ein nachhaltiges Wachstum sichern
2. Wirtschafts- und haushaltspolitische Nachhaltigkeit als Vorbedingung für mehr Arbeitsplätze gewährleisten

Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008)

3. Eine effiziente, auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtete Ressourcenallokation fördern
4. Sicherstellen, dass die Lohnentwicklung zu makroökonomischer Stabilität und Wachstum beiträgt
5. Eine größere Kohärenz zwischen makroökonomischer Politik, Strukturpolitik und Beschäftigungspolitik herstellen
6. Dynamik und Funktionieren der WWU verbessern

Mikroökonomische Leitlinien

7. Insbesondere im Privatsektor mehr und effizienter in Forschung und Entwicklung investieren um einen Europäischen Raum des Wissens zu schaffen
8. Alle Formen der Innovation fördern
9. Verbreitung und effiziente Nutzung der IKT fördern und eine Informationsgesellschaft aufbauen an der alle teilhaben
10. Die Wettbewerbsvorteile der industriellen Basis Europas stärken
11. Eine nachhaltige Ressourcennutzung begünstigen und die Synergien zwischen Umweltschutz und Wachstum stärken
12. Den Binnenmarkt erweitern und vertiefen
13. Die Märkte innerhalb und außerhalb Europas offen und wettbewerbsorientiert gestalten, die Vorteile der Globalisierung nutzen
14. Das Unternehmensumfeld wettbewerbsfähiger machen und Privatinitiativen durch eine Verbesserung des Regelwerks fördern
15. Unternehmerische Kultur fördern und das Wirtschaftsumfeld KMU-freundlicher gestalten
16. Die europäischen Infrastrukturen ausbauen, verbessern und miteinander vernetzen sowie die prioritären grenzüberschreitenden Projekte zu Ende bringen

Beschäftigungspolitische Leitlinien

17. Die Beschäftigungspolitik ausrichten auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts
 - Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren
 - Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte/Unternehmen verbessern
 - Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern
18. Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigung fördern
 - Bemühungen verstärken, jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen und Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, wie im Europäischen Rat für die Jugend gefordert
 - Entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen
 - Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen
 - Das aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen, einen besseren Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsanreize fördern und frühverrentungsfördernde Negativanreize beseitigen
 - Moderne Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme, schaffen, die sozial angemessen und finanziell tragbar sind und sich an wandelnde Erfordernisse anpassen, um auf diese Weise Erwerbsbeteiligung, den Verbleib im Erwerbsleben und die Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern
19. Arbeitssuchende und benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt integrieren
 - Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitssuchende – auch für benachteiligte Menschen- und Nichterwerbstätige lohnend machen. Aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Früherkennung der Bedürfnisse, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Beratung und Weiterbildung im Rahmen personalisierter Aktionspläne und Bereitstellung der erforderlichen Sozialdienstleistungen zur Unterstützung der Integration von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt am schwersten zu vermitteln sind, sowie Förderung der Armutsbeseitigung
 - Laufende Überprüfung der in den Steuer- und Sozialsystemen enthaltenen Anreize und Hemmnisse, einschließlich Sozialleistungsmanagement und Überprüfung der Anspruchsberechtigung, sowie

Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008)

umfassender Abbau der hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere bei Geringverdienern, unter Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzniveaus

- Erschließung neuer Beschäftigungspotentiale im Bereich der personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen, insbesondere auf lokaler Ebene

20. Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden

- Die Arbeitsmarkteinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltungen, modernisieren und stärken, auch im Hinblick auf eine verbesserte Transparenz der Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeit auf nationaler und europäischer Ebene
- Abbau von Hindernissen für eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Verträge
- Qualifikationsanforderungen sowie Defizite und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt besser antizipieren
- Die Wirtschaftmigration besser managen

21. Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern

- Die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen und Arbeitszeitregelungen überprüfen
- Gegen die Schwarzarbeit vorgehen

- Die Antizipation und die Bewältigung des Wandels verbessern – einschließlich Umstrukturierungen in der Wirtschaft und insbesondere im Kontext der Handelsliberalisierung – um die sozialen Kosten zu begrenzen und die Anpassung zu erleichtern
- Innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisation fördern und verbreitern, um die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geographische Mobilität

22. Die Entwicklung der Lohnkosten und der sonstigen Arbeitskosten beschäftigungsfreundlich gestalten

- Die Sozialpartner dazu anregen, das Lohntarifsystm im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevanten Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohngefälle vermieden werden
- Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Lohnnebenkosten überprüfen und gegebenenfalls deren Struktur und Niveau anpassen, insbesondere um die steuerliche Belastung der gering entlohten Arbeit zu senken

23. Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren

- Integrative Maßnahmen und Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, um den Zugang zur Berufsausbildung, zur Sekundarbildung und zur Hochschulbildung erheblich zu verbessern, einschließlich der Lehrlingsausbildung und der Vermittlung unternehmerischer Kompetenz
- Die Anzahl der frühzeitigen Schulabgänger erheblich reduzieren
- Entsprechend den auf europäischer Ebene eingegangenen Vereinbarungen wirksame Strategien für das lebenslange Lernen schaffen, die allen Menschen in Schulen, Unternehmen, Behörden, und Haushalten offen stehen, einschließlich geeigneter Anreize in Verbindung mit Mechanismen der Kostenaufteilung, um eine stärkere Beteiligung an der Fortbildung und der Ausbildung am Arbeitsmarkt während des gesamten Lebenszyklus, besonders für Geringqualifizierte und ältere Arbeitskräfte, zu begünstigen

24. Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten

- Die Attraktivität, die Offenheit und hohe Qualitätsstandards der Aus und Weiterbildung verbessern und sicherstellen, das Angebot an Instrumente der Aus und Weiterbildung verbreitern und für flexible Bildungswege sorgen und die Möglichkeiten für die Mobilität von Studenten und Praktikanten erweitern
- Den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zu Wissen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung, durch Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien, durch Berufsberatung und gegebenenfalls durch neue Formender Kostenteilung für alle erleichtern und diversifizieren
- Sich durch eine Verbesserte Definition und größere Transparenz von Qualifikationen und

Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008)

Befähigungsnachweisen sowie deren Anerkennung und eine bessere Validierung des nichtformalen und informellen Lernens auf neue berufliche Erfordernisse, Schlüsselkompetenzen und künftige Qualifikationsanforderungen einstellen

Abbildung 15: Die Ziele der Europäischen Union für die Förderperiode 2007-2013.

Die Gemeinschaftsziele sind teilweise äußerst komplex und differenziert und betreffen das gesamte staatliche und ökonomische Handeln der einzelnen Mitgliedsstaaten sowie alle Strukturfonds. Die Gemeinschaftsziele sind über die Nationalen Strategischen Rahmenpläne (NSRP) sowie die Länder-OPs umzusetzen. Dabei liegt es auf der Hand, dass die Strategie eines einzelnen deutschen Bundeslandes im ESF nicht darauf ausgerichtet sein kann, alle diese Ziele zu bedienen, d.h. es ist eine Konzentration bzw. Spezialisierung vorzunehmen und zwar aus folgenden Gründen:

- In den deutschen Ziel 2-Regionen intervenieren sowohl der Bund als auch das Land jeweils parallel. Es ist daher notwendig, eine Aufgabenteilung und Abgrenzung vorzunehmen, wobei dies nicht bedeuten darf, dass Ausschließlichkeiten definiert werden. Auf der einen Seite sind unsinnige Doppelförderungen zu vermeiden, auf der anderen Seite muss jedoch Raum bestehen, um den im Föderalismus angelegten Wettbewerbsgedanken zu verfolgen. D.h., die Suche nach den besten Lösungen – auch in Konkurrenz von Bundes- und Länderförderung – muss ebenso wie eine zielgerichtete wechselseitige Ergänzung der Förderansätze – wie z.B. im Bereich des SGB II – möglich. Die Strategie des Landes Berlin in der ESF-Förderperiode 2007-2013 ist an der Steuerung nach Zielen und weniger an einzelnen Förderinstrumenten ausgerichtet. Zur Erreichung dieser Ziele werden die notwendigen Instrumente, die sich auch im Zeitablauf verändern können, eingesetzt. Überschneidungen mit Bundesprogrammen sind daher nicht auszuschließen und auch teilweise sinnvoll. So plant z.B. der Bund die Fortsetzung des Programms zur „Jobstarter“ zur Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung, insbesondere zur Erschließung zusätzlicher Ausbildungspotenziale. Vor dem Hintergrund der in der kommenden Förderperiode nach wie vor bestehenden Lehrstellenlücke besteht ein wesentliches Ziel der Strategie des Landes Berlin darin, hier aktiv und somit präventiv vorzugehen. Falls es notwendig werden sollte mit Landesmitteln bei der Erschließung von neuen Ausbildungspotentialen zu intervenieren, wird das Land auch dieses Instrument ergänzend zur Förderung des Bundes einsetzen.
- Der ESF ist ein primär arbeitsmarktpolitisch und auf die Erhöhung der Humanressourcen sowie die soziale Integration ausgerichtetes Instrument. Das Land Berlin beabsichtigt hier z.B. Vorhaben zu fördern, die sich auf die Qualifikation von Unternehmensgründern aus Hochschulen richten oder Langzeitarbeitslose zu qualifizieren.
- Die dem Land Berlin im Ziel 2 für die gesamte Förderperiode zur Verfügung stehenden ESF-Mittel sind im Vergleich zu den arbeitsmarktpolitischen Interventionen der BA / ARGENT gering. Sie betragen lediglich 5-7% der Gesamtmittel der BA / ARGENT. Wenn mit dem ESF nachhaltige Hebelwirkungen zur Erreichung der EU-Ziele realisiert werden sollen, ist eine Konzentration auf solche Handlungsfelder nötig, die die nachhaltigsten Effekte bei der Beseitigung von Schwächen und Defiziten und bei der Stärkung der bestehenden Potenziale erwarten lassen.

2.2 Entwicklungen / Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Im föderalen Aufbau der Bundesrepublik Deutschland sind die Kompetenzen für die verschiedenen Politikfelder auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt. So obliegt z.B. den Bundesländern aufgrund ihrer Kultushoheit ein großer Bereich des Bildungswesens. Andere Bereiche unterliegen in erster Linie der Gestaltung des Bundes, dies gilt insbesondere für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Diese Zuständigkeit wird im SGB III (Arbeitslosenversicherung) und SGB II (soziale Mindestsicherung und Integration von Langzeitarbeitslosen) geregelt. Die Länder können die Arbeitsmarktpolitik des Bundes mit den ESF-Mitteln aber ergänzen, und zwar vor allem durch die Finanzierung zusätzlicher Maßnahmen oder durch die Förderung von spezifischen Zielgruppen.

Der Bund hat die strategische Ausrichtung seiner Politik im Nationalen Reformprogramm dargestellt. Im Sinne der gemeinsamen Ziele der Europäischen Union soll u.a. die Wissensgesellschaft ausgebaut, die Rahmenbedingungen des wirtschaftlichen Handelns und des Arbeitsmarktes verbessert, und ökologische Innovation als Wettbewerbsvorteil genutzt werden. Während das nationale Reformprogramm den Rahmen für die Politik des Bundes vorgibt, sichert der Nationale Strategische Rahmenplan die Abstimmung der Politiken **des Bundes und der Länder** mit der europäischen Strukturpolitik. Der nationale strategische Rahmenplan definiert als Ziele für die ESF-Interventionen in Deutschland für die Regionen im Ziel „Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ folgende Ziele: (1) Förderung einer wissensbasierten, innovationsorientierten Entwicklung, (2) Stärkung der unternehmerischen Basis (3) Abbau regionaler Disparitäten und Ausbau spezifischer regionaler Potenziale durch nachhaltige Regionalentwicklung, (4) Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, (4) Verbesserung des Humankapitals, (5) Verbesserung der Arbeitsmarkchancen und Integration benachteiligter Personen.

2.2.1 Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes

Mit den vier Gesetzen zu modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, d.h. den Reformen des SGB III und der Neueinführung des SGB II zum 1. Januar 2005, waren erhebliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktpolitik der Länder und auch die ESF Abwicklung auf Landesebene verbunden, die bei der Programmierung der ESF Interventionen 2007-2013 im Land zu berücksichtigen sind. Nachstehend sollen zusammenfassend die wesentlichen dieser (neuen) Rahmenbedingungen erläutert werden:¹⁸

- Die Förderung der BA wird an den Zielen einer unmittelbaren und schnellen Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Mit dem ersten Hartz-Gesetz wurde eine geschäftspolitische Vorgabe erlassen, nur noch Maßnahmen zu fördern, bei denen eine Integrationsquote von 70 Prozent zu erwarten ist. Dies und weitere Mechanismen haben dazu geführt, dass in diese Maßnahmen kaum noch „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes einbezogen wurden. Arbeitsagenturen fördern dagegen verstärkt Kurzzeitmaßnahmen für Personengruppen mit hoher Integrationswahrscheinlichkeit.¹⁹

¹⁸ Für einen Überblick vgl. Deeke, Axel, Aktualisierung der Halbzeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005

¹⁹ Vgl. Deeke, Axel, Aktualisierung der Halbzeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005, S. 21

- Auch die bisherige ABM/SAM-Förderung wurde spätestens seit Beginn des Jahres 2003 verstärkt kritisch beleuchtet, nicht zuletzt, weil verschiedene Evaluationsstudien deren Effizienz erheblich in Frage gestellt hatten. Entscheidende Änderungen der Neuregelung von ABM und SAM sind, dass die ABM-Zeiten keine neuen Ansprüche auf Arbeitslosengeld I begründen.
- Aufgrund der hohen Inanspruchnahme wurden die Instrumente der BA zur Gründungsförderung ab Juli 2006 zu einem neuen Instrument, dem „Gründerzuschuss“ zusammengefasst. Ab diesem Zeitpunkt gelten folgende Regelungen: (1) Arbeitslose, die eine Existenzgründung planen, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen neun Monate lang einen Gründungszuschuss in Höhe ihres individuellen Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Zur sozialen Absicherung wird in dieser Zeit zusätzlich eine Pauschale von 300 Euro gezahlt. (2) In einer zweiten Förderphase wird für weitere sechs Monate noch die Pauschale von 300 Euro gezahlt. Die jeweils zuständige Agentur für Arbeit prüft zuvor jedoch, ob die selbstständige Geschäftstätigkeit tatsächlich aufgenommen wurde und erfolgsorientiert betrieben wird. (3) Nach wie vor ist ein Nachweis über die Tragfähigkeit des Gründungsvorhabens notwendig. Zusätzlich müssen die Gründer ihre persönliche und fachliche Eignung darlegen, um eine Förderung zu erhalten.
- Hinsichtlich der Geschäftsabwicklung durch die einzelnen Arbeitsagenturen ist auf folgende Neuerungen hinzuweisen: Die Bemühungen, die inputgesteuerte Verwaltung durch eine wirkungsorientierte Steuerung zu ersetzen, wurden fortgeführt. Durch neue Organisationsformen und so genannte Handlungsprogramme werden die Agenturen zu einer möglichst effizienten Zielerreichung gesteuert. Auch diese neue Ausrichtung vor Ort macht es schwerer, die bisher typischen ESF Zielgruppen – wie z.B. Langzeitarbeitslose, Migranten, Ältere, Alleinerziehende etc. – durch ergänzende ESF Mittel des Landes ergänzend zu fördern.

Die größte Veränderung der Arbeitsmarktpolitik resultiert aus dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen SGB II. Den größten Teil der Mittel für das SGB II stellt der Bund mit der Finanzierung des Lebensunterhaltes sowie der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Kommunen sind für die Unterbringung (Miete) sowie flankierende Hilfen, wie z.B. Suchtberatung, Kinderbetreuung etc. zuständig. Im Unterschied zum SGB III teilen sich die Kommunen diese Aufgabe mit der Bundesagentur für Arbeit teilen, oder im Rahmen der Experimentierklausel eigenständig in einer „Optionskommune“ umsetzen. Im Prinzip stehen für die SGB II-Bezieher alle Instrumente des SGB III zur Verfügung, mit Ausnahme des Gründungszuschusses. Ergänzt wird dieses Instrumentarium durch sozialhilfetypische Leistungen (§ 16 Abs. 2 SGB II) – wie z.B. Schuldnerberatung, Drogenberatung, psycho-soziale Betreuung –, das Einstiegsgeld sowie die Zusatzjobs (Arbeitsgelegenheiten bzw. 1 € Jobs).

Für die Programmplanung 2007-2013 ergeben sich aus der Reform der Arbeitsmarktpolitik für das Land Berlin folgende wesentliche Konsequenzen:

- In Berlin ist die Bedeutung der ESF-Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik im Verhältnis zu den im Rahmen des SGB II und III gering. Eine flächendeckende Arbeitsmarktpolitik lässt sich mit den Mitteln des ESF nicht gestalten.
- Bei der Umsetzung des SGB II hat Berlin es mit 12 auf bezirklicher Ebene von Arbeitsagenturen und Kommunen gegründeten ARGEn zu tun.
- Finden Arbeitslose keine Arbeit am ersten Arbeitsmarkt, sollen ihnen öffentlich geförderte Beschäftigungen angeboten werden. In Frage kommen hier sowohl ABM, als auch die so

genannten Zusatzjobs (Mehraufwandsvariante) und die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach § 16 Abs. 3 S 1 SGB II. In diesen Varianten werden in Berlin zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

- Die BA strebt an, dass die Aktivierungsquote von SGB II-Empfängern rd. 26 % betragen soll, und zwar 52 % bei Jugendlichen und 23 % bei den über 25-Jährigen. Vor allem beim Personenkreis der über 25jährigen Langzeitarbeitslosen sind Aktivierungslücken zu erwarten, die in Berlin durch eine zielgruppenorientierte Förderung verringert werden können.
- Es ist festzuhalten, dass die Einführung des SGB II eine personenbezogene Förderlücke zur Folge hatte, und zwar sind davon Personen betroffen, die keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen nach dem SGB III oder SGB II haben. Dies sind vor allem verheiratete Frauen, die bisher Arbeitslosenhilfe bezogen, nun aber wegen des Partnereinkommens keine Lohnersatzleistungen mehr erhalten. Auch die Förderung von Berufsrückkehrerinnen ist zurückgegangen.

2.2.2 ESF-Strategie des Bundes im Ziel 2

(Anmerkung: Wird erläutert, sobald die erforderlichen Informationen und Daten vorliegen)

2.3 Regionale Rahmenbedingungen in Berlin

Berlin hat besondere regionale Rahmenbedingungen, die die typischen Merkmale einer Metropolregion beschreiben:

- sehr hohe Arbeitslosigkeit von Ausländern / Menschen mit Migrationshintergrund, besonders bei Jugendlichen,
- kumulierende Problemlagen in einigen Stadtteilen (soziale Brennpunkte, Kriminalität) mit der Gefahr einer weiteren Verschlechterung,
- relativ hoher Anteil an Zielgruppen mit besonderen Arbeitsmarktproblemen (Drogenabhängige, Straftatlassene, Nichtsesshafte, sozial Schwache).

Das Land Berlin muss im Rahmen der Prioritätensetzung für die neue Förderperiode diese besonderen regionalen Rahmenbedingungen berücksichtigen. Das führt u.a. dazu, dass die politischen Prioritäten stärker als in anderen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland auf den Schwerpunkt C gesetzt wurden. Die soziale Integration und die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit sind im ersten Schritt die Basis, um überhaupt Beschäftigungschancen zu schaffen. Um diesen Herausforderungen einer Metropolregion – soziale Integration einerseits und Beschäftigungswachstum andererseits – differenziert zu begegnen, wurde deshalb eine Gesamtstrategie entwickelt, die die besonderen regionalen Rahmenbedingungen Berlins mit den neuen europäischen Zielen zusammenführt.

2.4 Ergebnisse der ESF-Fördermaßnahmen in Berlin 2000-2006

Ergebnisse der ESF-Förderung 2000-2006

Die Ergebnisse der ESF-Förderung in der Förderperiode 2000-2006 wurden in Berlin durch die Aktualisierung der Halbzeitbewertung und die begleitende Evaluierung in unterschiedlicher Form bewertet.

Bewertungen / Empfehlungen: Aktualisierung der Halbzeitbewertung und begleitende Evaluierung	
Allgemeine Aussagen	- Berlin steht vor großen arbeitsmarkt -und sozialpolitischen Herausforderungen. Der Förderbedarf in der neuen Förderperiode ist als hoch einzuschätzen. - Die Qualifikation der Beschäftigten ist hohem Anpassungsbedarf unterworfen. - Das Humanpotenzial für unternehmerische Neugründungen muss weiter ausgebaut werden. - Landesförderung soll sich auf Komplementärförderung zur Förderung des Bundes (BA) konzentrieren. - Stärkere Abstimmung zwischen ESF und EFRE sowie zwischen Land und Bezirken erforderlich. - Förderung des Humankapitals wachstumsrelevant ausrichten. - Balance aus sozialpolitisch orientierten Instrumenten und wachstums- und beschäftigungsrelevanten Instrumenten finden (Leitlinie: „Soziale Integration als Basis, Beschäftigungsentwicklung als Ziel“). - Arbeitsmarktpolitik des Landes Berlin sollte sich - aufgrund der Zuständigkeit des Bundes - stärker fokussieren auf die Verbesserung von Humanressourcen, die Förderung von Innovationen in der Arbeitsmarktpolitik, die komplementäre Förderung von Maßnahmen, bei denen der Bund „Lücken“ hinterlässt. - Neue Wege erproben und nicht nur „Masseninstrumente“ des Bundes (Ein-Euro-Jobs, Arbeitsgelegenheiten) quantitativ verstärken. - Modernisierung der Arbeitsmarktinstitutionen, vor allem Implementierung eines landesweiten wirkungsorientierten Programmcontrollings.
SWP A: Steigerung der Anpassungs-/ Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	- Hohe Relevanz der Förderung von Existenzgründungen. - Verzahnung der Existenzgründerförderung des Landes mit Coaching-Angeboten für junge Unternehmer in einem Gesamtkonzept „Existenzgründung“. - hohe Priorität für die nächste Förderperiode dürfte in Berlin darin liegen, die Humanressourcen von jungen Menschen möglichst gut zu entwickeln. - Ausbildungsmarkt quantitativ und qualitativ fördern. - Neben der ergänzenden außerbetrieblichen Qualifizierung ist verstärkt darauf hinzuwirken, die Situation in der betrieblichen Ausbildung weiter zu verbessern. - Verbesserung der Fortbildung von niedrig Qualifizierten, dabei besonders auf eine Komplementärförderung des Bundes achten. - Deshalb: Eher eine Qualitäts- und Wirkungssteigerung als eine Ausweitung des Förderengagements. Einzelfallorientierte Maßnahmebündel, die Förderketten etablieren. - Strategie des lebenslangen Lernens entwickeln, um effektive Förderung an den Schnittstellen der einzelnen Lebensabschnitte (Schule, Ausbildung, Studium, Beruf, berufliche Weiterbildung) sicherzustellen.

Bewertungen / Empfehlungen: Aktualisierung der Halbzeitbewertung und begleitende Evaluierung	
SWP B: <i>Förderung des Humankapitals</i>	- Die Förderung von Modell- und Pilotprojekten der beruflichen Weiterbildung sollte in der neuen Programmplanung weiterhin berücksichtigt werden - Dabei sollten zukünftig zusätzlich zu klassischen, angeleiteten Weiterbildungsangeboten verstärkt Möglichkeiten des arbeitsplatznahen bzw. arbeitsintegrierten und selbstorganisierten Lernens genutzt werden - Anpassungsqualifizierungen und Weiterbildungen der Arbeitnehmer – neben einer breiten Ausrichtung auf Basisfähigkeiten – stärker auf Schlüsselthemen in den Kompetenzfeldern ausrichten - Gleichwertige Betonung der Förderung der Chancengleichheit, bei einer stärkeren Erprobung von neuen Modellen (Vereinbarkeit Familie / Beruf) - Entwicklung lokale Netzwerkstrukturen zwischen Schule und Jugend sowie Hochschule, Forschungsinstitutionen und Unternehmen
SWP C: <i>Förderung des Zugangs zu Beschäftigung / soziale Integration</i>	- Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik, die in der Zuständigkeit des Bundes liegen, sind einzustellen bzw. nur dann durch den ESF zu fördern, wenn eine Komplementärförderung erforderlich ist, weil Förderungslücken bestehen bzw. die Förderung des Bundes noch keinen ausreichenden „Reifegrad“ hat - Stärker als bisher Modellprojekte und innovative Maßnahmen im Bereich des Beschäftigungshilfen fördern - Verstärkung der spezifischen Förderung von Migranten/innen sinnvoll. - Verringerung der hohen Anzahl von Schulabbrechern („Vorverlagerung“ der ESF-Förderung in die Schule) - Verbesserung der Wirksamkeit der Förderung der Langzeitarbeitslosen durch innovative Projekte (neue Strukturen in der Beschäftigungsförderung im Zusammenarbeit mit den Bezirken) -> „hart am Einzelfall dranbleiben“. - Integrationsmaßnahmen von Menschen mit Behinderung und Menschen mit Abhängigkeitsproblematik weiter zu empfehlen.

Berlin hat in weiten Teilen die Empfehlungen der Evaluatoren aufgegriffen und für die Programmierung der neuen Förderperiode berücksichtigt.

Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der EQUAL-Projekte

Das Programm EQUAL wurde auf Bundesebene verantwortet / begleitet²⁰ und auf Länderebene durchgeführt. Die EQUAL-Projekte in Berlin haben in der Förderperiode 2000-2006 zu folgenden Ergebnissen (Innovationen) geführt:

EQUAL-Projekt	ausgewählte Innovationen / Ergebnisse
EP Restart (Erschließung neuer Wege der berufl. Integration / Qualifizierung für Menschen mit Benachteiligungen)	- Gruppenübergreifende Qualifizierung (für substituiert leben Frauen und schwerbehinderte Frauen) stellte sich als sehr positiv heraus - Etablierung einer zentralen „Vernetzungs-/Anlauf- und Informationsstelle“ als Mittlerin zwischen Unternehmen und den EP-Projekten - Der konzeptionelle Ansatz der Teilnehmer/innen-Arbeit für eine spezifische zielgruppenorientierte Förderung war innovativ.

²⁰ Die Ergebnisse der Bundesevaluation liegen noch nicht vor. Es soll eine Vorstudie durchgeführt werden.

EQUAL-Projekt	ausgewählte Innovationen / Ergebnisse
EP QiA (Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in interkulturellen Arbeitsfeldern – Qualifizierung für interkulturelle Arbeit)	- Vernetzung unterschiedlicher Partner: Sozialberatung und Arbeitsmarktvermittlung - Curriculare Konzeption und Vermittlungsform von interkulturellen Qualifizierungsmaßnahmen / erfolgreicher Mentoring-Ansatz für die Zielgruppe der Migranten
EP JobRotation JobRotation – neue Wege	- Handreichung für die Zielgruppe älterer Arbeitnehmer/innen für JobRotation mit Stellvertretungen - Qualifizierungsbedarfsanalyse / Branchenmonitoring bei KMU / Stellvertreter
EP Gender Mainstreaming (Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft)	- Innovative Lehr- und Lernkonzepte für Qualifizierungsangebote und zum Erwerb von Zukunftskompetenzen (Medien, Wissensmanagement, Didaktik) „Werkzeugkasten“ für KMU zur Realisierung einer betriebsnahen, flexiblen Kinderbetreuung - Innovative Konzepte/Modelle zur Umsetzung von „work&life“-balance
EP MILOS (Zusammenführung der Kompetenzvermittlungsansätze beruflicher Beratungs-/Förder-/Bildungs- und Vermittlungsangeboten für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf)	- Verknüpfung der drei Instrumente Potentialassessment, JobKick-Training und Lernwegbegleitung zu einer ganzheitlichen Integrationshilfe für Jugendliche - Etablierung einer Jugendberufsagentur in Berlin-Mitte in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter der ARGE und dem Jugendamt
EP ProInteCra (Integration von Personen mit Migrationshintergrund in das Handwerk)	- Networking Berlin: erfolgreiche Initiierung eines Netzwerks zwischen Migrantenorganisationen, dem Weiterbildungszentrum der Handwerkskammer Berlin und Berliner Innungen - Erschließung von neuen Lernmethoden und Multiplikatoren für Sprachschulungen

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit ihren Grundprinzipien Innovation, transnationale Zusammenarbeit, Partnerschaft und Gender Mainstreaming hat gezeigt, dass soziale Innovationen erfolgreich durchgeführt werden können. Dabei können wertvolle neue Impulse für die Arbeitsmarktpolitik in Berlin gegeben werden. In der kommenden Förderperiode sollte der Einsatz des ESF – wie auch von der ESF-Evaluation gefordert - stärker innovative Ansätze berücksichtigen, um auf das schnell wandelnde strukturelle Arbeitsmarktumfeld besser reagieren zu können. Neue Lösungen sind erforderlich, um althergebrachte Praktiken so anzupassen, dass die Möglichkeiten für integrierte Ansätze mit institutionsübergreifenden Verantwortlichkeiten ausgeschöpft werden können. In Berlin sollen dabei auf bezirklicher Ebene strategische Partnerschaften sowohl in der Projektentwicklung als auch in der Projektumsetzung integrierte politische Aktionsprogramme sicherstellen.

Des Weiteren sollte der ESF stärker im Bereich der Humankapitalentwicklung und zur Entwicklung einer Kultur des lebenslangen Lernens eingesetzt werden. Dazu zählen insbesondere auch Maßnahmen zur Vermeidung von Schulversagen und zur Verbesserung der jungen Generation beim Übergang Schule-Beruf.

Es werden folgende Einzelergebnisse (Innovationen) für die neue Förderperiode aufgegriffen und fließen wie folgt in die Programmierung des ESF ein:

- Ausbau der einzelfallorientierten Förderung bei sozial benachteiligten Zielgruppen.

- Anwendung des Mentoring-Ansatzes bei der Qualifizierung von Migranten
- Einsatz der Handreichungen und Methoden aus dem JobRotation für Projekte zur Beschäftigungsförderung
- Umsetzung der erfolgreich erprobten Lehr- und Lernkonzepte zum Erwerb von Zukunftskompetenzen für Frauen
- Anwendung der entwickelten Werkzeuge / Konzepte zum Potenzialassessment bei technischen Berufen, der Realisierung einer betriebsnahen, flexiblen Kinderbetreuung und des „work & life balance“.
- Verankerung von ganzheitlichen Integrationshilfen/-pfaden für Jugendliche
- Nutzung des Netzwerkes zwischen Migrantenorganisationen und der Handwerkskammern zur besseren Integration in Ausbildung und Arbeit.

Damit können erfolgreiche „Best-Practices“ für die neue Förderperiode genutzt werden. Dies führt zu einer weiteren Verbesserung der Effektivität und Effizienz der Maßnahmen sowie erhöhten Integrationswirkungen.

3 SWOT-Analyse / Ansatzpunkte für die neue Förderperiode

Die sozioökonomische Analyse macht insgesamt deutlich, dass in Berlin noch große Gestaltungskraft erforderlich ist, um die Ursachen der Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und soziale Teilhabe am Arbeits- und Gesellschaftsleben zu ermöglichen. Es geht dabei für Berlin in der neuen Förderperiode vor allem darum, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigten zu verbessern.

3.1 SWOT-Analyse

Die im Folgenden dargestellte SWOT-Analyse zeigt auf, welche Gestaltungsfelder in der Planung für die nächste Förderperiode von Bedeutung sind. Hieraus werden Chancen, aber auch Risiken in Berlin ersichtlich:

Tabelle 1: **SWOT-Analyse**

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Bevölkerung / demographische Entwicklung				
Ausgangslage	Weitgehend stabile Bevölkerungsentwicklung	niedrige Geburtenrate	Relativ positive Ausgangslage für den demografischen Übergang	Druck auf den Arbeitsmarkt bei nicht gelingender Integration von Älteren und Ausländern

Tabelle 1: **SWOT-Analyse**

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Entwicklungsperspektive bis 2020	Bevölkerung wird in Berlin bis 2020 nur geringfügig zurückgehen (Variante „Basis“) Zuwanderer verjüngen die Altersstruktur in Berlin (größerer Anteil von Personen zwischen 20 und 45 Jahren)	Berlin altert: Das Durchschnittsalter steigt bis 2020 von 41 Jahren auf 43,6 Jahre (Anteil der über 65-Jährigen steigt von 14,8 auf 20,1%), besonders die Anzahl der über 75-jährigen steigt stark an Anstieg der Zahl der Ausländer/innen (Anteil an der Gesamtbevölkerung bis 2020 steigt auf 15%)	Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt ab 2010 durch rückläufige Schülerzahlen Erhalt der Anpassungs- und Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Ältere Ausbau der sozialen Infrastruktur (Pflege-/Mobilitätsdienste) für Menschen über 75 Jahre Erschließung von Bildungsreserven	Zunahme der Arbeitslosigkeit durch erhöhtes Risiko der Arbeitslosigkeit bei Älteren Nicht angemessene soziale Infrastruktur (Pflege-/Mobilitätsdienste) für Menschen über 75 Jahre fehlende Integration der ansteigenden Zahl an Ausländern Fachkräftemangel durch Ausscheiden von qualifizierten Arbeitskräften aus dem Berufsleben Regionale Ungleichverteilung der Bevölkerungsentwicklung
Wirtschaftsentwicklung / Betriebe				
Wirtschaftswachstum		Wachstum des BIP ist dauerhaft niedriger als der nationale Durchschnitt. Ein Aufholprozess ist seit Mitte der 1990er Jahre nicht gelungen Arbeitsproduktivität hat sich in Berlin dauerhaft schlechter entwickelt als im Bundestrend (Ausnahme: Anfang der 90er Jahre) Die Exportquote ist extrem niedrig. (Anteil Auslandsumsatz am Gesamtumsatz der Industrie in 2005: 29% / , Bundesschnitt: 41,3%)	Gezielte Förderung von wachstumsstarken Branchen (Kompetenzfeld-Strategie) Stärkung des Dienstleistungssektors Förderung der mittelständischen Wirtschaft Förderung von Existenzgründungen Investitionen in die Modernisierung des Kapitalstocks und in den Aufbau neuer Unternehmen	ausbleibende Wachstumsdynamik mit der Folge einer nachhaltig hohen Arbeitslosigkeit

Tabelle 1: **SWOT-Analyse**

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Sektorale Entwicklung	starker Wissensschaftssector guter Bildungsstandort überdurchschnittliche Beschäftigungsanteile von FuE-intensiven Industrien und wissensintensiven Dienstleistungen Steigerung des Produktivitätsniveaus des Verarbeitenden Gewerbes auf 101,7% des westdeutschen Durchschnitts	Niedriger Anteil des produzierenden Gewerbes (11,6% / westliche Bundesländer: 23,6%) Produktionssteigerung des verarbeitenden Gewerbes steht eine Steigerung der Lohnkosten auf 107,5% des westdeutschen Durchschnitts gegenüber realen Lohnstückkosten in den Bereichen Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister, öffentliche und private Dienstleister haben sich gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt erhöht kaum Großunternehmen Anteil der Beschäftigten in der Spitzentechnologie und hochwertigen Technologien geringer als im westdeutschen Durchschnitt.	Organisation eines professionellen Wissenstransfers zwischen Hochschulen / Forschung und den Betrieben Nutzung des starken Wissenschafts- und Forschungssektors in Berlin für Innovationen in Betrieben	dem verarbeitenden Gewerbe als Basis für unternehmensnahe Dienstleistungen fehlt die „kritische Masse“.
Existenzgründungen	Hohes Potenzial an Existenzgründer	Anteil der Existenzgründer ist unterdurchschnittlich	Stabilisierung und Entwicklung bestehender Unternehmen Sensibilisierung für Existenzgründungen („Gründungsklima“) Gezielte Förderangebote für Existenzgründer	durch fehlende Gründungsdynamik werden nicht ausreichend neue Arbeitsplätze geschaffen
Humankapital / Wissensbasis				
Hochschulen	sehr hohes Potenzial an formal hochqualifizierten Arbeitskräften (Studienabsolventen) stärkere Praxisorientierung der Hochschulen durch den Bologna-Prozess (Bachelor-/Masterstudiengänge)	überdurchschnittlicher Anteil von Schulabgänger/innen ohne Abschluss (Berlin: 10,28%, bundesweit 8,34%)	stärkere Betonung von arbeitsmarktverwertbaren Qualifikationen bei Hochschulabsolventen	Studentenzahlen wie auch die Zahlen der Studienanfänger/innen zuletzt rückläufig

Tabelle 1: **SWOT-Analyse**

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Forschung & Entwicklung	überdurchschnittlicher Anteil des FuE-Personals an der Beschäftigung als auch an den FuE-Aufwendungen Große Forschungslandschaft an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Hoher Anteil an eingeworbenen Drittmitteln (DFG-Mittel) der Berliner Hochschulen	Gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt hat sich die Patentintensität (angemeldete Patente je EW) Berlins von 61,2% auf 37,2% deutlich verschlechtert. Umsetzung der Forschungsergebnisse in neue Produkte und Dienstleistungen ist verbesserungswürdig	Intensivierung des Wissens- und Technologietransfer zwischen den Forschungseinrichtungen und den Betrieben Schnellere Umsetzung der Forschungen in marktfähige Produkt-/ Prozessinnovationen	
Betriebliche / berufliche Weiterbildung		niedrige Weiterbildungsquote in Berliner Betriebe bestimmte Zielgruppen (Berufsrückkehrerinnen, ältere Arbeitslose, Niedrigqualifizierte) kommen seit Einführung des Bildungsgutscheins nicht mehr oder nur noch sehr viel schwerer in den Genuss geförderter Weiterbildung.	Erhöhung der Weiterbildungsquote in Betrieben Effizienzverbesserung in der Weiterbildung durch neue Lernformen	
Schul-/Berufsausbildung	auf eine breite Palette an Fördermaßnahmen kann aufgebaut werden	hoher Anteil an Schulabbrechern Es stehen seit vielen Jahren nicht genug Ausbildungsplätze zur Verfügung, um die Nachfrage zu decken Hoher Anteil an nicht ausbildungsreifen Jugendlichen	Verringerung der Schulabbrecherquoten Fortsetzung und Ausbau arbeitsmarktpolitischer Programme zur Förderung der Ausbildung Erschließung von Bildungsreserven für den demografischen Übergang Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt ab 2010 durch rückläufige Schülerzahlen	steigende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis 2009 steigende Jugendarbeitslosigkeit, soziale Probleme Langfristig: Mangel an qualifizierten Fachkräften
Arbeitsmarkt				

Tabelle 1: SWOT-Analyse

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Erwerbstätigkeit	Erwerbstätigenquote der Frauen hat im Vergleich zu den Männern in kontinuierlich zugenommen	Erwerbstätigkeit ist über die 1990er Jahre mit leichten Schwankungen bis 2005 tendenziell gesunken (- 8,0%). (Vgl. Bundesdurchschnitt: +0,4%) Geringe Erwerbstätigenquote (2004: 57,7% / Bundesschnitt: 64,3% / ostdeutscher Durchschnitt: 60,5%) Substitution von Vollzeit Arbeitsplätzen durch Teilzeit und geringfügige Beschäftigung	Rückgang der Erwerbsquoten in jüngster Vergangenheit nahezu gestoppt Entwicklung von neuen Beschäftigungsmöglichkeiten für Niedrigqualifizierte am ersten Arbeitsmarkt	Niedrige Erwerbsquoten führen zu einem dauerhaften Ausschluss aus der Gesellschaft und zu sozialen Verwerfungen Durchführung von teuren, aber wirkungslosen Beschäftigungsmaßnahmen
Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte	Anteil der Hochschulabsolventen/innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt über dem Bundesdurchschnitt	deutlich sinkende Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse Anstieg von nicht sv-pflichtigen Arbeitsverhältnissen dramatischer Rückgang der SV-Beschäftigung vor allem bei Männern (seit 1994: -24,6%)	s.o.	weiterer Rückgang der sv-pflichtigen Arbeitsplätze führt zu massiven Finanzierungsproblemen der Sozialsysteme
Niveau der Arbeitslosigkeit	Negativtrend zu immer höheren Arbeitslosigkeit ist gestoppt	Bestand an Arbeitslosen ist im bundesweiten Vergleich auf sehr hohem Niveau (ca. 20%)	Intensivierung zielgruppenspezifischer Arbeitsmarktprogramme Regionalspezifische Förderung	Stagnierendes Arbeitsvolumen Verlust an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

Tabelle 1: SWOT-Analyse

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Frauen - Gender Mainstreaming	Rückgang der Frauenarbeitslosigkeit Erwerbstätigenquote der Frauen hat im Vergleich zu den Männern in kontinuierlich zugenommen hohes Niveau von Bildung und Qualifikation bei Mädchen und Frauen hohe Erwerbsorientierung von Frauen in Berlin vergleichsweise gutes Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung	Weiterhin zu hohe Arbeitslosigkeit der Frauen (19%) hoher Anteil atypischer, darunter auch prekärer Beschäftigung (Teilzeitarbeit, gering-füfige Beschäftigung) Nichtausschöpfung der schulischen Bildungsvorsprünge bei Berufsausbildung und Studium Nichtausschöpfung der hohen Qualifikation in adäquater Beschäftigung geschlechtsspezifische Segregation in Ausbildung und Beschäftigung besondere Probleme bei bestimmten Gruppen von Frauen wie Migrantinnen, Alleinerziehende, Ältere	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gleichstellung von Mann und Frau Ausbau der Kinderbetreuung Gezielte Arbeitsmarktförderung von Frauen	
Langzeitarbeitslosigkeit		Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (39,4 Prozent) liegt deutlich über dem deutschen Durchschnitt	Bessere Integration durch eingespielte Strukturen bei den Trägern der Grundsicherung Schwerpunktförderung durch die Arbeitsmarktprogramme für Langzeitarbeitslose	Permanente Diskussionen um die Reform der Arbeitsverwaltung verhindert professionelle Integration der Langzeitarbeitslosen Weitere Verfestigung von Arbeitslosigkeit Soziale Destabilisierung, Bildung von sozialen Brennpunkten
Ausländer / Migranten	hohe Sensibilität für die Integrationsprobleme bei Ausländern / Migranten	Sehr hohe Arbeitslosigkeit von Ausländern im bundesweiten Vergleich (Berlin 44,1% gegenüber 25,2% im Bundesschnitt) starke Ungleichverteilung der Ausländer entlang der Ost-West-Achse und zwischen Innenstadt- und Randbezirken	Sprachförderung abgestimmte Integrationshilfen, insbesondere für Jugendliche stärkere Berücksichtigung im arbeitsmarktpolitischen Portfolio	Segregation, dauerhafte soziale Ausgrenzung

Tabelle 1: **SWOT-Analyse**

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Ältere	Zahl der Arbeitslosen ab 55 Jahren stark rückläufig (1999-2004 um 40%), aufgrund demografischer Konstellationen (Kriegs- und Nachkriegsjahrgänge), vor allem aber aufgrund der "58er-Regelung"	Zahl der Arbeitslosen zwischen 50 und 55 Jahren von 1999-2004 um 37% angestiegen	Entwicklung von Arbeitsmarktprogrammen für Ältere (Bewusstsein, finanzielle Förderung)	keine Arbeitsmarktperspektive für Arbeitslose ab 50 Jahre noch bestehende gesetzliche Frühverrentungsanreize konterkarieren positive Förderansätze
Jugendliche		hohe Jugendarbeitslosigkeit (Berlin 19,5% gegenüber 6,5% im Bundesschnitt)	Entwicklung von mehrstufigen Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit (Schule, Übergang Schule-Beruf, Ausbildung, Übergang Studium-Beruf)	

Tabelle 1: SWOT-Analyse

DIMENSION	Strengths Stärken	Weaknesses Schwächen	Opportunities Chancen	Threats Risiken
Soziale Integration / Stadtentwicklung				
Soziale Integration besonderer Zielgruppen	vorhandene soziale Infrastruktur für die Betreuung von besonderen Zielgruppen	Menschen mit Behinderungen sind überproportional vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Hoher Anteil von arbeitslosen Suchtmittelabhängigen mit starkem Mangel an arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen nicht ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten für Inhaftierte	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit für Suchtmittelabhängige Beschäftigung von Behinderten durch Integrationshilfen Schaffung innovativer, modularer Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Inhaftierte als Erweiterung der eher traditionell ausgerichteten Vollzeitausbildungsangebote	Verfestigung der Hilfsbedürftigkeit, dauerhafte staatliche Unterstützung
Soziale Infrastruktur		fehlende Transparenz der sozialen Infrastruktur in Berlin steigender Bedarf an Mobilitätshilfsdiensten Potenzial an ehrenamtlicher Tätigkeit wird nicht genutzt	Ausbau der elektronischen Darstellung der sozialen Infrastruktur unter www.berlin.de Bewältigung altersbedingter Immobilität durch ambulante Mobilitätshilfsdienste Unterstützung von sozialer Integration durch ehrenamtliche Tätigkeit	
Stadtentwicklung		Konzentration von hoher Arbeitslosigkeit, hohen Ausländeranteilen und hoher Anteile an Sozialhilfeempfängern in einigen Gebieten des ehemaligen Westteils Berlins (v.a. Teile von Kreuzberg, Wedding, Neukölln). Ähnlich, wenn auch mit teilweise anderer Ausprägung, ist die Problemlage in einigen Großsiedlungen im äußersten Osten der Stadt	Unterstützung und/oder Flankierung integrierter Stadtentwicklung (Soziale Stadt, Quartiersmanagement) Unterstützung präventiver Ansätze zur Stabilisierung und Entwicklung von Stadtteilen, in denen sich negative Trends abzeichnen.	Verfestigung der sozialen Probleme führt in Problembezirken zu massiven gesellschaftlichen Verwerfungen (Kriminalität, Rassismus etc.)

3.2 Ansatzpunkte für die neue Förderperiode

Aus der SWOT-Analyse und den Erfahrungen der Förderperiode 2000-2006 lassen sich folgende Ansatzpunkte für die neue Förderperiode ableiten.

Bevölkerung / demografische Entwicklung

Das Land Berlin besitzt eine relative stabile Bevölkerungsentwicklung durch die Zuwanderung junger Bevölkerungsschichten (großer Anteil von Personen zwischen 20 und 45 Jahren) und hat somit für die neue Förderperiode günstige Voraussetzungen des demografischen Übergangs. Allerdings altert auch Berlin (Anstieg des Durchschnittsalters bis 2020 von 41 Jahren auf 43,6 Jahre / Anteil der über 65-Jährigen steigt von 14,8 auf 20,1%). Positiv wirkt sich eine Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt ab 2010 durch rückläufige Schülerzahlen aus.

Für die ESF-Förderung bieten sich aus demografischer Sicht folgende Chancen und Ansatzpunkte an: Erhalt der Anpassungs- und Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens und Erschließung von Bildungsreserven von jüngeren Menschen. Es ist vor allem dem Risiko vorzubeugen, dass sich der Druck auf den Arbeitsmarkt bei nicht gelingender Integration von Älteren und Ausländern weiter erhöht.

Wirtschaftsentwicklung / Betriebe

Berlin leidet im gewerblichen und industrienahen Bereich an einer Wachstumsschwäche, die Exportorientierung ist zu gering. **Wachstumsimpulse** durch den ESF sind dabei nur in indirekter Form möglich, indem die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben erhöht wird und dadurch Wachstumspotenziale gelegt werden. Die vom Land Berlin eingeleitete gezielte Förderung von wachstumsstarken Branchen (Kompetenzfeld-Strategie) ist deshalb genauso zu unterstützen wie die Stärkung des Dienstleistungssektors sowie die Förderung der mittelständischen Wirtschaft. Investitionen in die Modernisierung des Kapitalstocks und in den Aufbau neuer Unternehmen bleiben dabei im Wesentlichen dem EFRE überlassen.

Ein weiterer Ansatzpunkt in der neuen ESF-Förderperiode besteht darin, **Existenzgründungen** mit mehr Nachhaltigkeit als bisher voranzutreiben. Obwohl Berlin – mit einem gewaltigen Hochschul- und Wissenschaftssektor - ein großes Reservoir an hochqualifizierten Menschen hat, erfolgen nicht ausreichend Existenzgründungen. Dies kann mehrere Gründe haben. Ein Grund kann darin liegen, dass kein ausreichendes „Gründungsklima“ vorherrscht. Die Sensibilisierung und Informationsvermittlung für Möglichkeiten der eigenen Existenzgründung sind nicht durchschlagskräftig genug. Weitere Gründe können darin liegen, dass die Beratung und Qualifizierung von Existenzgründern bzw. die Begleitung / das Coaching der Existenzgründung in den ersten Jahren zur Unterstützung der Wachstums- und Festigungsphase nicht ausreichend sind. Schließlich ist es – gerade bei der Gründung von Kleinstunternehmen oft schwierig eine Unterstützung bei der Finanzierung der Existenzgründung zu erhalten. Die von den Evaluatoren mehrfach empfohlenen Handlungsstrategien werden nochmals nachdrücklich betont (Verstärkung der Gründungsförderung, Bündelung EFRE / ESF, differenzierte Gesamtstrategie mit stipendiartenorientierte Modellen sowie der Unterscheidung von FuE-orientierten Gründungen und Gründungen im Kleinstunternehmerbereich). Vor dem Hintergrund der hohen Akademikerarbeitslosigkeit in Berlin und des unzureichenden Wachstums an

qualifizierten Arbeitsplätzen ist eine entsprechende Entrepreneurship-Politik in Berlin auch durch den ESF zu fördern.

Schließlich ist darauf hinzuwirken, das große Potenzial, das in der Wissenschafts- und Forschungslandschaft in Berlin steckt, stärker als bisher in unternehmerische Innovationen zu überführen. Der ESF kann durch die **Organisation eines Wissenstransfers zwischen Hochschulen / Forschung und Betrieben** dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.

Arbeitsmarkt

Als Folge der allgemeinen Wachstumsschwäche in Berlin und einer Erosion der Normalarbeitsverhältnisse ist den letzten Jahren sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgebaut worden, die Arbeitslosenquote in Berlin liegt bei fast 20%. Auch wenn der Rückgang der Erwerbsquoten in jüngster Vergangenheit nahezu gestoppt werden konnte, wird es vor allem darum gehen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten für **Niedrigqualifizierte (Langzeitarbeitslose)** am ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, allerdings als komplementäre Förderung zur Verantwortung der Träger der Grundversicherung.

Die Arbeitsmarktsituation der **Frauen** in Berlin hat sich im bundesweiten Vergleich in einigen Bereichen positiv entwickelt (hohes Niveau an Bildung, Qualifikation und Erwerbsorientierung/-beteiligung sowie vergleichsweise gute Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung). Beim Zugang zu Ausbildung und (Vollzeit)-Beschäftigung, bei der beruflichen Entwicklung und beim Einkommen sind Frauen nach wie vor benachteiligt. Es sind deshalb weiterhin gezielte Förderprogramme zur Chancengleichheit von Männer und Frauen durchzuführen.

Aufgrund der unverhältnismäßig hohen Arbeitslosigkeit von **Menschen mit Migrationshintergrund** in Berlin sollte eine Intensivierung der Integrationshilfen (Sprachkurse, Berufsorientierung, Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen, Qualifizierungen) für diese Zielgruppe erfolgen. Insbesondere bei jugendlichen Migranten müssen in Berlin wesentliche Integrationsfortschritte erzielt werden.

Ein besonderes Augenmerk sollte in der neuen Förderperiode auf die Ausschöpfung der Bildungsreserven bei **Jugendlichen** gelegt werden. Es sind innovative, mehrstufige Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit (Schule, Übergang Schule-Beruf, Ausbildung, Übergang Studium-Beruf) zu entwickeln, umzusetzen und in ihren Wirkungen zu überprüfen. Vor allem die Wirksamkeit der Maßnahmen sollte stärker als bisher in einem permanenten Lernprozess verbessert werden.

Schließlich erscheint es aufgrund der demografischen Entwicklung angeraten, Maßnahmen zu fördern (Bewusstsein, altersgerechte Gestaltung der Arbeit), die **ältere Menschen** in Beschäftigungssystem halten. Auch wenn aufgrund noch bestehender gesetzlicher Frühverrentungsanreize die Gestaltungsspielräume dazu eingeschränkt sind, sollten Pilotprojekte neue Handlungsansätze aufzeigen.

Humankapital / Wissensbasis

Die **berufliche und betriebliche Weiterbildung** ist für die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Betriebe von großer Bedeutung. Der wachsende Bedarf an Fachkräften und eine alternde Erwerbsbevölkerung bei rückläufigen Bildungsinvestitionen spiegeln sich auch in Berlin wider und

erfordern eine Kohärenz der wirtschafts-, wissenschafts- und industriepolitischen Strategie. Es müssen für den steigenden Bedarf an Akademikern/innen Strategien entwickelt werden, ebenso sind für gering Qualifizierte Beschäftigte mit gezielten Qualifizierungsangeboten neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen. Andererseits muss für ältere Beschäftigte ein längerer Verbleib im Beschäftigungssystem erreicht werden, indem an dem Bedarf der Unternehmen angepasste und auf den bestehenden Berufserfahrungen aufbauende Qualifizierungsangebote für Ältere zur Verfügung gestellt werden.

Das Bildungssystem ist dabei durch Maßnahmen der Bildungsberatung und –planung für den einzelnen transparenter zu gestalten. Es sollten auch zusätzlich zu klassischen, angeleiteten Weiterbildungsangeboten verstärkt Möglichkeiten des arbeitsplatznahen und selbstorganisierten Lernens genutzt werden (Modell-/Pilotprojekte). Schließlich sind im Bereich von neuem und innovativem Wissen betriebsorientierte Instrumente zu entwickeln, die einen kompetenzsteigernden Wissenstransfer zwischen Hochschule / Forschung und Unternehmen ermöglichen.

Außerdem muss das bisher in weiten Teilen brachliegende Humankapital von jungen Menschen durch **fehlende Ausbildungen** entwickelt werden. Viele jungen Menschen brechen die Schule oder die Berufsausbildung aus unterschiedlichen Gründen ab, es gibt einen hohen Anteil an nicht ausbildungsreifen Jugendlichen. Außerdem stehen seit vielen Jahren nicht genug Ausbildungsplätze zur Verfügung, um die Nachfrage zu decken. Auch wenn sich der Lehrstellenmarkt ab 2010 durch rückläufige Schülerzahlen entspannen wird, ist die Fortsetzung der Ausbildungsförderung erforderlich. Der Schwerpunkt sollte dabei auf betriebliche Ausbildungen gelegt werden. Insgesamt sind mehrstufige Maßnahmen (Nachholen Schulabschluss, Berufsorientierung - und vorbereitung, Qualifizierungen) vorzusehen, die Bildungsreserven für den demografischen Übergang erschließen.

Soziale Integration / soziale Stadtentwicklung

Berlin hat aufgrund seiner Metropolfunktion spezifische Problemstellungen bei der **sozialen Integration von besonderen Zielgruppen** (Drogenabhängige, Behinderte, Inhaftierte) zu bewältigen. Um der Verfestigung einer dauerhaften staatlichen Unterstützung bzw. Hilfsbedürftigkeit vorzubeugen, sind für diese Zielgruppen unterschiedliche Fördermaßnahmen zu empfehlen. Die Förderansätze aus der laufenden Förderperiode für Drogenabhängige und Behinderte haben sich bewährt und sollten in ähnlicher Form fortgesetzt werden. Als neuer Förderansatz sind Weiterbildungsmaßnahmen für Inhaftierte (Haftentlassene) sinnvoll, die zur besseren Integration in das Arbeitsleben dienen.

Es wird schließlich empfohlen, Förderansätze an den Problemstellungen der **sozialen Stadtentwicklung** auszurichten. Dies umfasst abgestimmte bezirkliche Integrationsbündnisse zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung (Soziale Stadt, Quartiersmanagement), die Förderung der Integration und Teilhabe ausländischer Personen am Wirtschaftsleben und am Arbeitsmarkt sowie der Unterstützung präventiver Ansätze zur Stabilisierung und Entwicklung kritischer Aspekte außerhalb der eigentlichen Problemgebiete. Zur Förderung der sozialen Stadtentwicklung und Beschäftigung ist es dabei von entscheidender Bedeutung, dass bedarfsgerechte Lösungen entwickelt werden, die den lokalen Bedingungen vor Ort gerecht werden. Viele Studien zeigen, dass Arbeitsmarktpolitik u.a. dann erfolgreich ist, wenn diese lokale Komponente durch eine systematisch Vernetzung der Wirtschafts -und Arbeitsmarktakteure erfolgt.

4 ESF-Strategie für 2007-2013

Berlin hat für die Programmierung der Strukturfonds in der neuen Förderperiode einen strategischen Entwicklungsprozess durchgeführt, der im Ergebnis zu einem **kohärenten Zielsystem** geführt hat.

Das „Dach“ des Zielsystems ist die **Berliner „Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung“**. In dieser Gesamtstrategie wurden ein Oberziel und drei strategische Ziele definiert.

Auf dieser Grundlage hat der **ESF** seine Zielsystematik abgeleitet: Sie besteht aus **4 strategischen Zielen**, **8 Aktionsfeldern** sowie **22 spezifischen Zielen**. In der folgenden Abbildung ist diese Zielsystematik dargestellt.

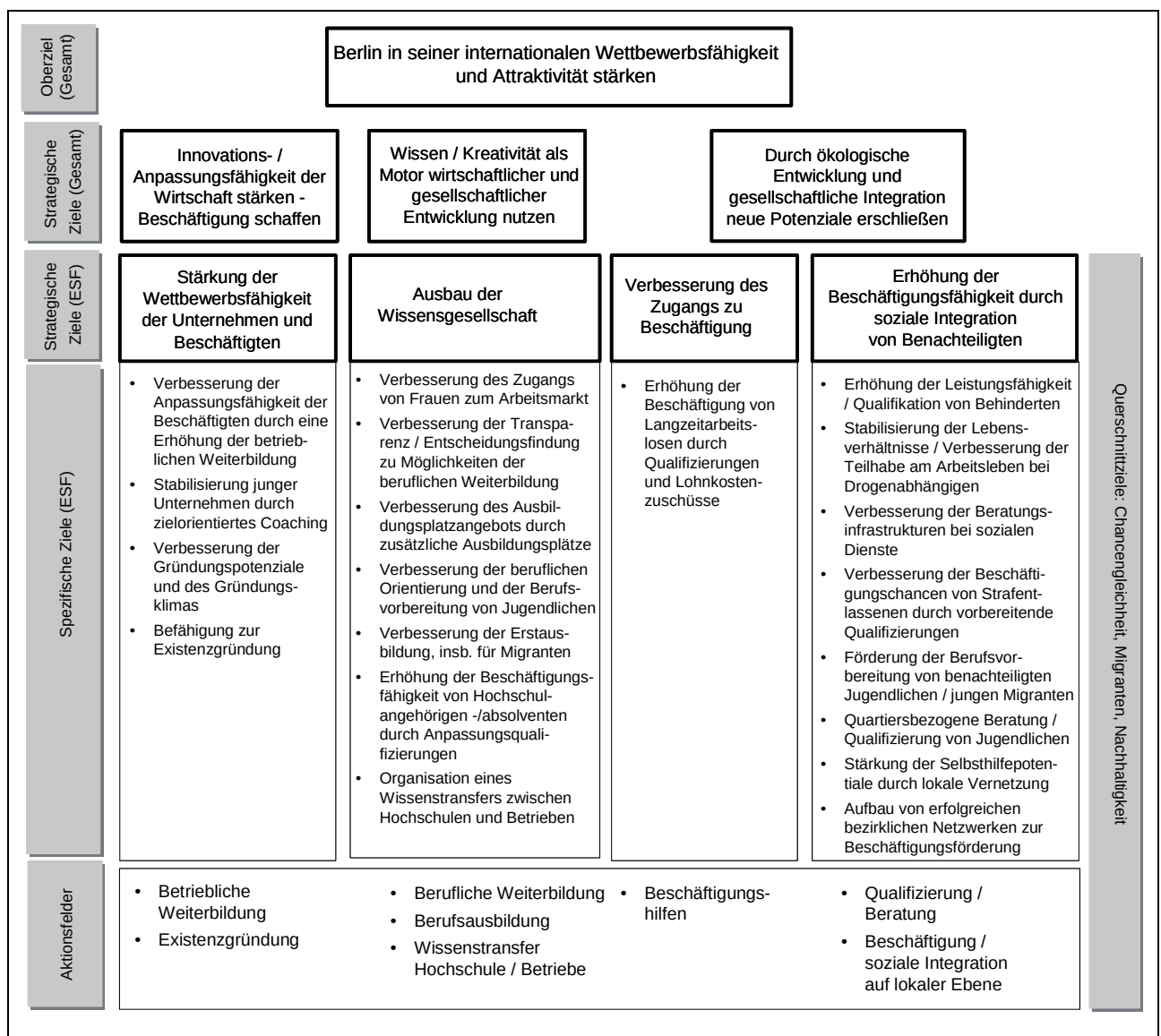


Abbildung 16: Zielsystem der ESF-Förderung in Berlin

ESF-Entwicklungsstrategie für Berlin: lebenszyklusorientierte Beschäftigungs-/Bildungspolitik

Das ESF-OP steht – wie das Nationale Reformprogramm - unter der Leitidee einer **lebenszyklusorientierten Beschäftigungs-/Bildungspolitik**. Dieser Ansatz orientiert sich am übergreifenden Konzept der Förderung des lebenslangen Lernens zur Verbesserung der Humanpotentiale in der Wissensgesellschaft. Mit dem Konzept einer lebenszyklusorientierten Beschäftigungs-/Bildungspolitik wird der besonderen Zielgruppenorientierung in Berlin eine hohe Bedeutung beigemessen.

Die lebenszyklusorientierte Beschäftigungs-/Bildungspolitik bezieht sich auch auf die Theorie der **Übergangsmärkte**. Diese geht davon aus, dass in der Bildungs- und Berufsbiographie die Übergänge zwischen Bildung, unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Ruhestand mit dem Risiko der Arbeitslosigkeit verbunden sind. Die zunehmenden Diskontinuitäten im individuellen Lebenslauf und in der Berufsbiographie birgt die Gefahr einer vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitslosigkeit, des Einkommensverlustes oder gar des sozialen Ausschlusses. Durch staatlich geförderte Übergangsmärkte können diese Risiken gemindert werden. Eine effiziente Gestaltung von Übergangsmärkten kann dann gelingen, wenn die individuellen Kompetenzen und Handlungspotentiale (Humanvermögen) durch lebenslanges Lernen entwickelt werden.

Die lebenszyklusorientierte Beschäftigungs-/Bildungspolitik verknüpft die Bildungs- und Beschäftigungsförderung in verschiedenen Handlungsfeldern und Lebensphasen, wie in der folgenden Abbildung dargestellt:

Lebensphasen	Bildungsbiographie	Beruflicher und betrieblicher Lebenszyklus	Staatliche Förderung (Übergangsmärkte)	ESF-Programmatik (lebenslanges Lernen)
Kindheit	Kindergarten, familiäre Erziehung		Pädagogische Hilfen	
Jugend	Erwerb und Aneignung von Allgemeinbildung in der Schule	Übergang Bildung – Beschäftigung: Beschäftigungsbefähigung	Sonderschulen, Berufsvorbereitung	Verbesserung der Berufsvorbereitung und Berufswahl
Jugendliche (bis 25) und junge Erwachsene	Erwerb vorberuflicher und beruflicher auch hochschulischer Handlungskompetenzen	1. Schwelle, 2. Schwelle, Übergangsrisiko Arbeitslosigkeit	Berufsvorbereitung, Berufswahl, Ausbildungsförderung, Weiterbildung nach der Ausbildung, Externenförderung	Ausbildungsförderung, Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung, soziale Unterstützung
Erwachsene	Einsatz und Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen	Verbesserung, Verschlechterung der Beschäftigungsfähigkeit, „Aufstieg“ versus Bedrohung von Arbeitslosigkeit	Allgemeine, berufliche und betriebliche Weiterbildung, Beschäftigungsförderung, soziale Unterstützung	Berufliche und betriebliche Weiterbildung, Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung, soziale Unterstützung
Ältere	Einsatz und	Kündigungsschutz-	Allgemeine, berufliche	Berufliche und

Erwachsene (ab 55)	Entwicklung beruflicher Handlungskompe- tenzen	bestimmungen, Vorruhestand versus Beschäftigung „Älterer“	und betriebliche Weiterbildung, Beschäftigungs- förderung, soziale Unterstützung	betriebliche Weiterbildung, Beschäftigungsförderung, soziale Unterstützung
Ruhestand	Allgemeine Weiterbildung		Übergangsförderung	Soziale Unterstützung

Die Lebensphasen sind in gesellschaftliche und kulturelle Strukturen eingebettet. Es stellen sich dabei qualitativ unterschiedliche **Entwicklungs- und Lebensaufgaben** zunehmend auch die der Risikobewältigung.

Der Übergang zwischen **Kindheits- und Jugendphase** ist auch charakterisiert als Übergang zwischen Bildung und Beschäftigung. Nach der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung erfolgt der Übergang zwischen Kindergarten und Schule und die Einmündung in die allgemein bildende Schule. Der sich anschließende **berufliche Lebenszyklus** umfasst die Phasen von der Berufsvorbereitung über die Berufswahl, die berufliche Ausbildung, den Eintritt in einen Beruf, die berufliche und betriebliche Weiterbildung bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit ist ein wesentliches Element des beruflichen Lebenszyklus. Aufgrund der Schwierigkeiten des Übergangs von der 1.Schwelle in die berufliche Ausbildung bzw. des Übergangs von der 2.Schwelle in Arbeit vollzieht sich hier der schwierige Übergang zwischen Bildung, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. Sofern die Einmündung in Beschäftigung gelingt, entwickelt sich der **betriebliche Lebenszyklus**. Dieser umfasst die persönliche Entwicklung im Rahmen einer Organisation und hängt in seiner Ausprägung von den Möglichkeiten der Personal- und Organisationsentwicklung ab. Beruflicher und betrieblicher Lebenszyklus münden bei überwiegend älteren Beschäftigten in unterschiedliche und flexible **Übergänge von der Arbeit in die Rente**, die ebenfalls Gegenstand staatlicher Unterstützungssysteme sind.

Mit einer Strategie für lebenslanges Lernen (vgl. die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bonn 2004) sollen die Entwicklungspotentiale der Lebensphasen durch **Bildungs- und Entwicklungsanforderungen** gestärkt werden. In jeder Lebensphase sollen lerngerechte Fördermaßnahmen durch den ESF die Entwicklung der Humanressourcen unterstützen. Wesentlich hierbei ist die Nachhaltigkeit der Förderung im Sinne einer Kumulierung und Anschlußsicherung der Bildungsförderung (lebenslanges Lernen) auch in der Verschränkung mit der Beschäftigungsförderung. Hierbei geht es um die Entwicklung von Wissensstrukturen von der schulischen Bildung über die betriebliche / außerbetriebliche und berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur Weiterbildung im Hochschulbereich.

Aufgabe des ESF ist die Förderung einer regionalen und lokalen Lernkultur, die folgende Akzente setzt:

- Einbeziehung informellen Lernens,
- Selbststeuerung,
- Kompetenzentwicklung,

- Vernetzung,
- Modularisierung,
- Lernberatung,
- Neue Lernkultur,
- Chancengerechter Zugang.

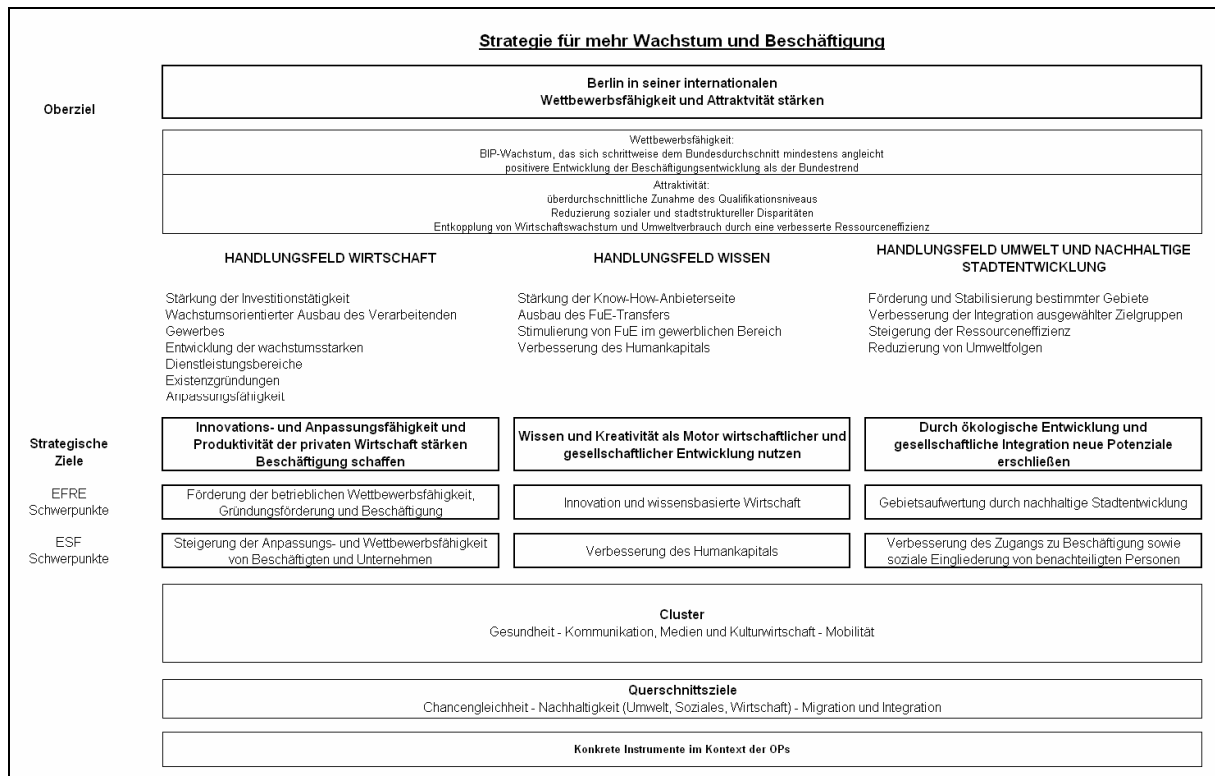
Kurzfristig (bis 3 Jahre) geht es zunächst darum, sozial benachteiligten und lernbehinderten Jugendlichen und Erwachsenen vor Arbeitslosigkeit zu bewahren bzw. durch Maßnahmen nicht arbeitslos werden zu lassen und sie aufgrund von Lernangeboten wieder in Gesellschaft und Beruf zu integrieren. **Mittelfristig** (bis 6 Jahre) sollen aufgrund der Investitionen in das Humankapital die Lernpotentiale und Bildungsstrukturen ausgebaut und verbessert werden. Ziel ist es, Berlin als lernende Region zu profilieren. **Langfristig** (bis 9 Jahre) soll dadurch ein verstärkter Impuls für das Berliner Wirtschaftswachstum gegeben werden, der sich in einer Erhöhung des BIP niederschlägt.

4.1 Berliner Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung

Das Land Berlin hat eine Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung entwickelt, die zwei Funktionen erfüllt:

1. Die Gesamtstrategie setzt die europäischen Zielsetzungen um.
2. Der EFRE und der ESF werden kohärent aufeinander abgestimmt.

Diese Gesamtstrategie, die in der Anlage 1 weiter detailliert wird, basiert auf folgendem Zielsystem.



Vor dem Hintergrund der schwachen Entwicklung zentraler Zielgrößen konzentriert sich die Berliner Gesamtstrategie für die Strukturfonds auf die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und der Schaffung von Beschäftigung. Dabei sind die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Entspannung sozialer Problemlagen und die Verminderung von Umweltbelastungen integrale Anforderungen an die Attraktivität der Stadt. Die Gesamtstrategie auf die drei zentralen Handlungsfelder **Wirtschaft, Wissen, sowie Umwelt / nachhaltige Stadtentwicklung und gesellschaftliche Integration**.

Handlungsfeld 1: Wirtschaft

Strategisches Ziel: Produktivität und Anpassungsfähigkeit der Unternehmen stärken und Beschäftigung schaffen.

Indikatoren:	
- Steigerung der gewerblichen Investitionsquote - Weiterhin positive Entwicklung des Unternehmensbestandes (An-/Abmeldungen) - Steigerung der Exportquote - Kontinuierliche Zunahme der Zahl der SV-Beschäftigten - Erhöhung des Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der wirtschaftlichen Leistung Berlins	
EFRE	ESF
Gründungsförderung und Förderung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Handlungsfeld 2: Wissen

Strategisches Ziel: Wissen und Kreativität als Motor wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung nutzen

Indikatoren		
- Vergrößerung des Anteils der FuE-intensiven Wirtschaftsbereiche an der Wertschöpfung - Stabilisierung und möglichst kontinuierliches Wachstum des FuE-Personals und der FuE-Ausgaben im gewerblichen Bereich - Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigkeit im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen an der Gesamterwerbstätigkeit - Erhöhung der Patentdichte (Patentanmeldungen je 100.000 Beschäftigte) - Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Erwerbspersonen		
EFRE		ESF
Innovation und wissensbasierte Wirtschaft		Verbesserung des Humankapitals

Handlungsfeld 3: Umwelt, Stadt und soziale Integration

Strategisches Ziel: Durch ökologische Entwicklung und gesellschaftliche Integration neue Potenziale erschließen

Indikatoren		
- Reduzierung der sozialen und stadtstruktureller Disparitäten (Monitoring Soziale Stadtentwicklung) - Reduzierung des Anteils der Langzeitarbeitslosen - Reduzierung der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und Migrantinnen und Migranten		
EFRE		ESF
Gebietsaufwertung durch nachhaltige Stadtentwicklung		Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von benachteiligten Personen

In Ergänzung zu den Handlungsfeldern und Zielsetzungen ist die **transnationale Ausrichtung** ein integraler Bestandteil der Berliner Gesamtstrategie für die Strukturfondsförderung. **Querschnittsziele** werden in allen drei Handlungsfeldern berücksichtigt. Dies betrifft die Querschnittsthemen Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und Menschen mit Migrationshintergrund.

4.2 Strategische Ziele für den ESF

Aus der Analyse der Bedarfssituation und der Berliner Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung leiten sich strategische Ziele und Aktionsfelder für den ESF ab. Im Folgenden wird anhand von **förderpolitischen Wirkungsketten** dargestellt wie sich aus den Bedarfen die spezifischen Ziele, der Input (Aktion) sowie die Ergebnisse / Wirkungen ableiten. Damit wird die Förderlogik in kompakter Form veranschaulicht.

Strategisches Ziel der Berliner Gesamtstrategie:	Innovations- und Anpassungsfähigkeit sowie Produktivität der Unternehmen stärken - Beschäftigung schaffen
ESF-Priorität A:	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
Strategisches Ziel 1 im ESF	Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigten

Wirkungskette Priorität A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit / Wettbewerbsfähigkeit

Bedarf	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnis / Wirkungen
Betriebliche Weiterbildung nicht ausreichend / niedrige Weiterbildungsquote	Verbesserung der Anpassungs-/ Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten durch eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsquote	Betriebliche Weiterbildung	erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung (Zertifikat), Kompetenzsteigerung, durch Qualifizierung gesicherte Arbeitsplätze
Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von "jungen" Betrieben	Stabilisierung junger Unternehmen durch zielorientiertes Coaching	Coaching von Betrieben	Bestandsunternehmen: Umsatzsteigerung, stabilisierte Arbeitsplätze, zusätzlich geschaffene Arbeitsplätze ein Jahr nach Coaching, optimierte Betriebsführung / Gründungswillige: Überlebensrate nach 2 Jahren der gegründeten Unternehmer
Niedrige Existenzgründungsquote	Verbesserung der Gründungspotenziale und des Gründungsklimas	Information, Sensibilisierung für Existenzgründungen	positiver Beitrag der Sensibilisierungsmaßnahmen für Gründungsvorhaben
	Befähigung zur Existenzgründung	Beratung, Qualifizierung von Existenzgründern	positiver Beitrag der Beratung, Qualifizierung für eine Existenzgründung
			Nachhaltigkeit der Existenzgründung

Aktionsfeld 1: Betriebliche Weiterbildung

Auf betrieblicher Ebene besteht der Bedarf vor allem darin, die betriebliche Weiterbildung in KMU und bei Niedrigqualifizierten zu forcieren sowie „junge“ Unternehmen in den ersten Jahren durch ein Coaching zu begleiten.

Aktionsfeld 2: Existenzgründung

Die ESF-Förderung von Existenzgründungen soll vor allem an der Verbesserung der Gründungspotenziale (Sensibilisierung) und der Befähigung zur Existenzgründung ansetzen.

Strategisches Ziel der Berliner Gesamtstrategie:	Wissen und Kreativität als Motor wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung nutzen
ESF-Priorität B:	Förderung des Humankapitals
Strategisches Ziel 2 im ESF	Ausbau der Wissensgesellschaft

Wirkungskette Priorität B: Förderung des Humankapitals

Bedarf	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnis / Wirkungen
Hohe Arbeitslosigkeit von Frauen / Nachteile beim Zugang zu Beschäftigung	Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt (inkl. Wiedereinstieg, Neuorientierung)	Frauenspezifische Qualifizierungen, Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Weiterbildungsberatung von Frauen	erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), positiver Beitrag zur weiteren Berufswegplanung und zu Weiterbildungsentscheidungen, Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt / in Qualifizierung
Intransparenz / Anbiervielfalt in der beruflichen Weiterbildung	Verbesserung der Transparenz / Entscheidungsfindung zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung	Weiterbildungsberatung (inkl. Datenbank)	positiver Beitrag zur Erhöhung der Transparenz des Weiterbildungsmarktes und der eigenen Entscheidungsfindung
Wachsender Bedarf an Fachkräften, rückläufige Bildungsinvestitionen, lebenslanges Lernen	Erhöhung der beruflichen Kompetenzen, erfolgreiche Erprobung neuer Formen des lebensbegleitenden, berufsbezogenen Lernens	Berufliche Weiterbildung (inkl. Modell- und Pilotprojekte)	Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), Übertragbarkeit der Ergebnisse der Maßnahmen auf andere Regionen / Branchen, positiver Beitrag zur Förderung der eigenen beruflichen Kompetenzen
Hohe Jugendarbeitslosigkeit, viele Jugendliche ohne Schul-/Berufsausbildung, fehlende Ausbildungsplätze, mangelnde Ausbildungsreife	Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots durch zusätzliche Ausbildungsplätze	Netzwerke regionale Ausbildungsverbünde, APP Ost	Zusätzlich geschaffene Ausbildungsplätze, Vermittlung in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt / in weitere Qualifizierung,
	Verbesserung der beruflichen Orientierung und der Vorbereitung von Jugendlichen auf zukünftige Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse	Berufsorientierung, FÖJ	Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme / Erhalt eines Ausbildungsplatzes
	Verbesserung der Erstausbildung, insb. für Migranten	(Außer)betriebliche Erstausbildung	Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme / Erhalt eines Facharbeiter-/Gesellenbriefes, Vermittlung in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt / in weitere Qualifizierung,
zu hohe Arbeitslosigkeit bei Akademikern, nicht ausreichend praxisgerechte Ausbildung	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulangehörigen- / absolventen durch Anpassungsqualifizierungen	Anpassungsqualifizierungen / Aufbaustudiengänge an Hochschulen	Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), Erhalt des Arbeitsplatzes durch Anpassungsqualifizierung, Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt bei arbeitslosen Akademiker/innen
Ungenügender Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Betrieben	Organisation eines Wissenstransfers zwischen Hochschulen und Betrieben zur Steigerung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen / Beschäftigten	Maßnahmen zum Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Betrieben	erfolgreicher Abschluss der Qualifizierung (Zertifikat), nachhaltige Kompetenz-/Innovationssteigerung, Anteil neu geschaffene Arbeitsplätze nach Qualifizierung, Bestand nach 2 Jahren,

Aktionsfeld 3: Berufliche Weiterbildung / Weiterbildungsberatung (FÖJ entfällt, wird im EFRE finanziert)

Die Förderung der Wissensgesellschaft wird durch innovative und internationale Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Darüber hinaus sollen Beratungsstrukturen (Weiterbildungsdatenbank, Lernläden) helfen, die Transparenz im Weiterbildungsmarkt und die eigene Entscheidungsfindung zu verbessern.

Aktionsfeld 4: Berufsausbildung

Es ist aufgrund der unbefriedigenden Ausbildungsplatzsituation in Berlin erforderlich die Berufsausbildung der Jugendlichen qualitativ und quantitativ fördern. Dazu tragen Ausbildungsverbünde

genauso bei wie eine Unterstützung bei der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. Insbesondere soll die Erstausbildung von benachteiligten Jugendlichen, vor allem Migranten, gefördert werden.

Aktionsfeld 5: Wissenstransfer Hochschule / Unternehmen

Der Wissenstransfer von der Hochschule in Unternehmen ist in Berlin ein noch ungenutzter Potenzialfaktor, der wesentlich zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben / Beschäftigten als auch zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Hochschulangehörigen -und absolventen beitragen kann.

Strategisches Ziel der Berliner Gesamtstrategie:	Durch ökologische Entwicklung und gesellschaftliche Integration neue Potenziale erschließen
ESF-Priorität C:	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung / soziale Integration von Benachteiligten
Strategisches Ziel 3 im ESF	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung
Strategisches Ziel 4 im ESF	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit durch soziale Integration von Benachteiligten

Wirkungskette Priorität C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung / soziale Eingliederung

Bedarf	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnis / Wirkungen
sehr hohe Langzeit-arbeitslosigkeit	Erhöhung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen durch Qualifizierungen und Lohnkostenzuschüsse	(Vollzeit)-Weiterbildungsmaßnahmen, Beschäftigungsmaßnahmen für besondere Zielgruppen	Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), Vermittlung (Verbleib) in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt / in weitere Qualifizierungen
Berufliche Integration von Behinderten	Erhöhung der Leistungsfähigkeit und der Qualifikation von Behinderten	Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen und von Fachkräften, die Menschen mit Behinderungen begleiten	erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Berufsausbildungsabschlusses/Zertifikat), erfolgreiche Berufsfindung, erfolgreicher Einarbeitungsprozess, Vermittlung in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt / in weitere Qualifizierungen
Berufliche und gesellschaftliche Ausgrenzung von Drogenabhängigen	Stabilisierung der Lebensverhältnisse und Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben bei Drogenabhängigen	Qualifizierung, Beschäftigung, Beratung von Drogenabhängigen / Suchtmittelgefährdeten	erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), erfolgreiche Berufsfindung, erfolgreicher Einarbeitungsprozess, Vermittlung in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt / in weitere Qualifizierungen
Nicht problemgerechte Beratungsinfrastrukturen im Bereich der sozialen Dienste	Verbesserung der Beratungsinfrastrukturen im Bereich der sozialen Dienste	Förderung von Strukturen / Qualifikationen im Bereich sozialer Dienste	Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme, psychosoziale Stabilisierung / Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Vermittlung in weitere Qualifizierungen, Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt, Schließung der Versorgungslücken
Berufliche und gesellschaftliche Ausgrenzung von Straftatlassenen	Verbesserung der Beschäftigungschancen von Straftatlassenen durch vorbereitende Qualifizierungen	Qualifizierung von Straftatlassenen	Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), Vermittlung in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt / in weitere Qualifizierungen
sehr hohe Arbeitslosigkeit bei benachteiligten Jugendlichen (Migranten, Schul-/Berufsabbrecher)	Förderung der Berufsvorbereitung von Jugendlichen mit Sprachschwierigkeiten und Schulabbrechern	Integrationsangebote für benachteiligte Jugendliche (Übergang Schule – Beruf)	erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), Vermittlung in Ausbildung, Vermittlung in weitere Qualifizierung, Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt
	Quartiersbezogene Beratung und Qualifizierung von arbeitslosen Jugendlichen	Fortbildung im sozialen und schulischen Bereich (Sozialraum)	erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (Zertifikat), Vermittlung in Ausbildung, Vermittlung in weitere Qualifizierung, Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt
hohe Arbeitslosigkeit von Migranten, Integrationsangebote nicht ausreichend	Verbesserung der Berufsvorbereitung von jungen Migranten/innen durch Beratung, Berufsorientierung und Sprachunterricht	Qualifizierungsbezogene Beratung von jungen Migranten/innen, berufliche Orientierung / Sprachunterricht von jungen Migranten/innen	positiver Beitrag zur Berufswahlentscheidung / Beschäftigungsfähigkeit, Vermittlung in Ausbildung / weitere Qualifizierungen, Vermittlung in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt
soziale Brennpunkte in bestimmten Stadtteilen mit politikfeldübergreifenden Problemen, Bedarf an integrierten lokalen Handlungsstrategien	Stärkung der Selbsthilfepotentiale durch lokale Vernetzung / Kleinst-initiativen	Förderung lokaler Mikroprojekte (LSK)	Erfolgreicher Abschluss der Mikroprojekte, positiver Beitrag der Mikroprojekte zur Stärkung der Selbsthilfepotentiale und der Beschäftigungsfähigkeit / Festigung bzw. Schaffung von lokalen Netzwerken
	Aufbau von erfolgreichen bezirklichen Netzwerken zur Beschäftigungsförderung	Innovative lokale Modellprojekte zur Beschäftigungsförderung	erfolgreicher Aufbau integrierter bezirklicher Netzwerke / Handlungsstrategien, Vermittlung in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt / weitere Qualifizierung

Aktionsfeld 6: Beschäftigungshilfen

Vor allem die Langzeitarbeitslosen in Berlin sollen mehr Zugang zu Beschäftigung erhalten, indem Beschäftigungshilfen zusammen mit anforderungsgerechten Qualifizierungen gefördert werden.

Aktionsfeld 7: Qualifizierung / Beratung

Qualifizierungen und Beratungen werden für unterschiedliche Zielgruppen in Berlin durchgeführt. Insbesondere Frauen, jugendliche Migranten/innen, Langzeitarbeitslose, soziale Benachteiligte sowie Hochschulangehörige – und Absolventen erhöhen damit ihre Beschäftigungsfähigkeit und –chancen.

Aktionsfeld 8: Beschäftigung / soziale Integration auf lokaler Ebene

Schließlich sollen aufgrund der kumulierenden sozialen Probleme in einigen Stadtteilen von Berlin gezielt lokale Potenziale erschlossen werden. Dies erfolgt über die Vernetzung in Mikroprojekten und durch die Entwicklung innovativer bezirklicher Handlungsstrategien zur sozialen Integration und Beschäftigungsförderung.

4.3 Prioritätensetzung

Die genannten strategischen Ziele sollen durch eine Fokussierung auf bestimmte Aktionsfelder und Zielgruppen erreicht werden. Damit legt das Land Berlin für die neue Förderperiode folgende Prioritätensetzungen fest:

Prioritätensetzung / Begründung der Förderprioritäten

Nr.	Aktionsfeld / Zielgruppen	Priorität	Beschäftigte / Hochschulangehörige	Frauen	Migranten	Jugendliche	Langzeit-Arbeitslose	Sozial Benachteiligte (Behinderte, Drogenabhängige, Straftatlassene)
1	Betriebliche Weiterbildung	A	Aktion(en) Förderpriorität	Betriebliche Weiterbildung / Coaching ++	++	++	++	0
3	Existenzgründungen	A	Aktion(en) Förderpriorität	Qualifizierung / Beratung von Existenzgründern ++	Qualifizierung / Beratung von Existenzgründern (speziell für Frauen) ++	+	0	0
4	Berufliche Weiterbildung	B	Aktion(en) Förderpriorität	Berufliche Weiterbildung / Weiterbildungsberatung ++	++	++	+	+++
5	Berufsausbildung	B	Aktion(en) Förderpriorität	++	++	++	+	+++
2	Wissenstransfer zwischen Hochschule und Unternehmen	B	Aktion(en) Förderpriorität	Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen +	++	0	0	0
6	Beschäftigungshilfen	C	Aktion(en) Förderpriorität	0	0	+	+	+++
7	Qualifizierung / Beratung	B,C	Aktion(en) Förderpriorität	Weiterbildungsmaßnahmen an Hochschulen / Aufbaustudiengänge 0	Frauenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen +	Qualifizierung / Förderung von Migranten/innen +++	Förderung benachteiligter Jugendlicher +++	Förderung behinderter und drogenabhängiger Menschen / Qualifizierung von Straftatlassenen / Förderung von Strukturen und Qualifikationen im Bereich sozialer Dienste +++
8	Beschäftigung / soziale Integration auf lokaler Ebene	C	Aktion(en) Förderpriorität	+	++	+++	+++	+++

Förderpriorität
+++ = sehr hoch
++ = hoch
+ = mittel
0 = gering

Die dargestellte Gewichtung nach Aktionsfeldern und Zielgruppen ergibt eine Prioritätensetzung, in der die Mittel wie folgt verteilt werden:

- Priorität A: 10,7 % der Gesamtmittel,
- Priorität B: 32,4 % der Gesamtmittel,
- Priorität C: 52,9 % der Gesamtmittel.
- Technische Hilfe: 4,0 % der Gesamtmittel.

Priorität C: Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung / Soziale Eingliederung von Benachteiligten

Diese Verteilung misst der Priorität C (Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von benachteiligten Personen) für Berlin eine besondere Bedeutung zu und wurde daher mit der **höchsten Gewichtung** versehen.

Die Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung hat in Berlin angesichts des hohen Bestandes an Langzeitarbeitslosen eine besondere Bedeutung. Insbesondere die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit stellt ein besonderes Problem dar, dem durch aktive Maßnahmen insbesondere der Weiterbildung und der Unterstützung z.B. durch Lohnkostenzuschüsse abgeholfen werden sollte. Hier muss der ESF komplementär zu Förderung der Jobcenter tätig werden, um eine weitere Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Das Beschäftigungspotential wird gestärkt durch die Erprobung innovativer Modelle der Beschäftigungsförderung in enger Zusammenarbeit mit den Bezirken.

Aufgrund des hohen Bestandes an struktureller Langzeitarbeitslosigkeit und der besonderen sozialen Probleme, die in einer Metropole wie Berlin kumulieren, ist außerdem die Beförderung der beruflichen und sozialen Integration von besonders benachteiligten Personen (Drogenabhängige, Straftatlassene, Migranten) eine genuine politische Herausforderung. Diese Menschen bedürfen neben der Orientierung am Arbeitsmarkt besonderer Hilfen, die die soziale Unterstützung u.a. auch durch Hilfe zur Selbsthilfe einschließen. Wird hier nicht zu einer sozialen Stabilisierung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit im ersten Schritt beigetragen, so ist später keine Arbeitsmarktintegration mehr möglich.

Aktionen:

- C 1.1 (Vollzeit)-Weiterbildungsmaßnahmen für Zielgruppen
- C 1.2 Beschäftigungsmaßnahmen für Zielgruppen (Stelle statt Stütze / Zusatzjobs+Bildung)
- C 1.3 Innovative Modell -und Beratungsprojekte
- C 2.1 Förderung behinderter und drogenabhängiger Menschen
- C 2.2 Förderung von Strukturen / Qualifikationen im Bereich sozialer Dienste
- C 2.3 Qualifizierung von Straftatlassenen
- C 2.4 Qualifizierung und Förderung von Migranten/innen (auch Querschnittsaufgabe)
- C 2.5 Förderung benachteiligter Jugendlicher
- C 2.6 Innovative Maßnahmen zur sozialen Integration auf lokaler Ebene/Mikroprojekte

Priorität B: Verbesserung des Humankapitals

Die Priorität B (Förderung von Humankapital) erhielt die **zweithöchste Gewichtung**, da Bildung und die langfristige Entwicklung von beruflichen Handlungskompetenzen eine grundlegende Voraussetzung für Wachstum und damit für Beschäftigung ist. Damit Beschäftigungschancen in der Wissensgesellschaft wahrgenommen werden können, müssen berufliche Handlungskompetenzen in der Aus- und Weiterbildung u.a. auch im Bereich der Hochschulen praxis- und bedarfsbezogen entwickelt werden. Hierbei sind die Berliner Kompetenzfelder eine wichtige Orientierung für die Ziele der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In dieser Priorität werden insbesondere auch innovative Maßnahmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung insbesondere für Jugendliche in unterschiedlichen Einsatzfeldern sowie frauenspezifische Maßnahmen durchgeführt. Der Qualifizierung und Beratung für Frauen zur Verbesserung des Humankapitals kommt eine besondere Bedeutung zu. Mit dieser Priorität

tätensetzung wird dem hohen Bedarf der beruflichen Weiterbildung als auch der Förderung von Jugendlichen im Bereich der Berufsausbildung in Berlin entsprochen.

Aktionen:

- B 1.1 Frauenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen (Querschnittsaufgabe Gender-Mainstreaming)
- B 1.2 Berufliche Weiterbildung und Weiterbildungsberatung
- B 2 Berufsausbildung / Netzwerke
- B 3.1 Weiterbildungsmaßnahmen / Aufbaustudiengänge an Hochschulen
- B 3.2 Wissenstransfer zwischen Hochschule und Unternehmen

Priorität A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit

Die Priorität A (Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit) wird gegenüber der laufenden Förderperiode gestärkt. Damit wird den Empfehlungen der Halbzeitbewertung sowie die SWOT-Analyse entsprochen, die den Ausbau von präventiven Maßnahmen empfehlen. Die Priorität A leistet unmittelbar einen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Wirtschaft, insbesondere aber der Berliner Kompetenzfeldstrategie durch betriebliche Weiterbildung, Beratung und Coaching, sowie durch die Förderung von Existenzgründungen.

Es muss in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden, dass aufgrund der betrieblichen Nachfragesituation im Falle der betrieblichen Beratung sowie aufgrund des Bundesprogramms für Existenzgründer das Absorptionspotential des Fördervolumens für Existenzgründer allerdings begrenzt ist. Außerdem soll – um Mitnahmeeffekte zu vermeiden – die betriebliche Weiterbildung auf ausgewählte Betriebe (KMU) und Themenfelder konzentriert werden. Außerdem wird der Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit im EFRE eine große Bedeutung beigemessen. Aus diesen Gründen kann der Priorität A nur die **drithöchste Gewichtung** zukommen.

Aktionen:

- A 1.1 Betriebliche Weiterbildung und Coaching
- A 2.1 Qualifizierung und Beratung von Existenzgründungen und Existenzgründern

Indikative Aufschlüsselung nach Kategorien / Finanzplanung

Anmerkung: Wird erstellt, sobald die erforderlichen Informationen und Daten vorliegen.

4.4 Externe Kohärenz der Strategie (EU, Bund)

Anmerkung: Wird erläutert, sobald die erforderlichen Informationen und Daten vorliegen.

4.5 Partnerschaftlicher Ansatz

Der partnerschaftliche Ansatz in der Programmierung der neuen Förderperiode wurde durch einen mehrstufigen Beteiligungsprozess verwirklicht:

1.) Durchführung einer Kick-off-Veranstaltung mit breiter Beteiligung aller Wirtschafts- und Sozialpartner (6.12.2005)

Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden durch die Wirtschafts- und Sozialpartner im Wesentlichen folgende Handlungsrichtungen für den ESF vorgeschlagen:

Aktionsfeld / Zielgruppe	Organisation	Handlungsrichtung für den ESF
Jugendliche	Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg	- weiterhin großer Handlungsbedarf bei Jugendlichen (hoher Anteil an langzeitarbeitslosen Jugendlichen; hoher Anteil von Jugendlichen, die keinen Berufsabschluss haben). - nicht nur auf Quantitäten der Ausbildungsplätze achten, vor allem die Qualität der Auszubildenden stellt ein Problem dar - Weiterentwicklung des dualen Systems
	ver.di Berlin-Brandenburg	- Besonders der Übergang von der Schule in Ausbildung (1. Schwelle) ist durch neue und innovative Fördermaßnahmen, aber auch durch eine bessere Zusammenarbeit der Institutionen in den Vordergrund zu rücken ("Netzwerkstrukturen weiter professionalisieren") - Übergang von Ausbildung in den Beruf (2. Schwelle) sollten in der zukünftigen Förderperiode unterstützt werden - mit Mentoringmaßnahmen wird einer große Anzahl von Jugendlichen der Berufseinstieg erleichtert
	Wirtschaftsförderung des Bezirkes Tempelhof-Schöneberg	- die Angebotsseite (Bereitstellung von Arbeitsplätzen/Ausbildungsplätzen) darf nicht vernachlässigt werden - Maßnahmen hierfür sind z.B. die Förderung von Ausbildungsverbünden (wichtig für KMU) oder die Orientierung der Projekte an den betrieblichen Bedarfen.
	Junger Erwachsener	gerade bei Jugendlichen fehlt es oft an „Motivatoren“ und Vorbildfunktionen, die – ohne großen finanziellen Aufwand – schon viel bewirken können (Schule, stadtteilbezogene Jugendsozialarbeit).
Ältere Menschen („demographischer Wandel“)	Berliner Verband für Ausbildung und Arbeit	die Nachfrage nach Pflegepersonal wird in den kommenden Jahren stark zunehmen. Daher sollten Projekte zur Ausbildung von Pflegepersonal gefördert werden
	Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.	Unterstützung der Forderung einer Qualifizierung von Pflegehelfern, wobei das Thema „Niedriglohnssektor“ hier auch eine Rolle spielt
	DG „Employment“	Aspekt der Nachhaltigkeit der Beschäftigung im Pflegebereich (meist kurze Beschäftigungsdauer) in die Betrachtung einbeziehen

Aktionsfeld / Zielgruppe	Organisation	Handlungsrichtung für den ESF
	Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg	- Setzt sich für die ESF-Förderung älterer Arbeitnehmer in Berlin ein (Stichwort: Lebenslanges Lernen). - Erwähnt wurde das Problem der Kompetenzfeststellung von Älteren
Menschen mit Migrationshintergrund	Türkische Bund Berlin Brandenburg	Menschen mit Migrationshintergrund haben in Deutschland (lt. OECD-Studie) und auch besonders in Berlin sehr schlechte Ausgangsbedingungen
	Unternehmensverbände, Caritasverband, Verdi	Thema Migration sollte ein zentraler Bestandteil der Förderung sein
	Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz	neben speziellen Instrumenten für Personen mit Migrationshintergrund (Sprachausbildung, migrantenspez. Beratung in Job-Centern etc.) sollte das Thema Migration in Form eines Querschnittsthemas möglichst in allen Projekten Berücksichtigung finden (z.B. interkulturelle Kompetenz).
Existenzgründer	IHK Berlin	Notwendigkeit, die Förderung und Begleitung von Existenzgründerinnen und Existenzgründern in Berlin weiter auszubauen. Insbesondere die Nachhaltigkeit von Gründer/innen-Maßnahmen ist zu verbessern
	Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur	Fortsetzung der "Career-Center", die auch einen Beitrag zum Technologietransfer leisten
	Career Service der Technischen Universität Berlin	Sensibilisierung von Hochschulabsolventen für Existenzgründungen, Beratungs- und Coachingprojekte im Praktikumsbereich, Einsatz des ESF zur Curriculumentwicklung bei weiterbildenden Studiengängen
Gender Mainstreaming	Frauen Computer Zentrum Berlin	das EU-Querschnittsthema "Gender Mainstreaming" sollte weiterhin mit Nachdruck verfolgt werden.
	Frauenbeauftragte Charlottenburg-Wilmersdorf	Als erfolgreiches Projekt wurde ein Gründerinnenprojekt dargestellt und der GM-Ansatz damit unterstrichen
Bezirkliche / lokale Projekte / Städtische Dimension	Bezirksamt Neukölln von Berlin (Europa-beauftragte)	- verstärkte Förderung von Mikroprojekten im Rahmen des "lokalen sozialen Kapitals" - erforderlich, dass die unterschiedlichen Akteure (Senatsverw., Bezirke, Träger) enger zusammenarbeiten und Beratungsinstitutionen den Verwaltungsaufwand bei der Abwicklung der Kofinanzierung für die kleineren Träger bündeln.
	Bezirksamt Neukölln	Plädoyer für eine ortsnahe Umsetzung des ESF, die den Menschen den Nutzen von Europa konkret aufzeigt.
	Bezirksstadträtin Pankow	Die Förderschwerpunkte sollen an den Schnittstellen zu Kultur, Tourismus und Wirtschaft andocken
	gsub (Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung)	- Es wird für einen Ausbau der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit plädiert - Weiterführung des Instruments „Lokales Kapital für soziale Zwecke“

Aktionsfeld / Zielgruppe	Organisation	Handlungsrichtung für den ESF
		- Die Orientierung an europäischen Benchmarks zeigt Handlungsbedarfe (Ältere, Langzeitarbeitslose, allgemeine Beschäftigungsquote) - Übertragung der Methode der „offenen Koordinierung“ auf das Verhältnis Land-Bezirk in Berlin
	Landesverband Berliner Galerien	Unterstützung der Creative Industries
	Diakonisches Werk	Stärkung der Bürgergesellschaft im Sinne von „community organizing“
Förderung von Wissen und Innovation für Wachstum	FHTW	enge Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft ist gerade mit Blick auf kleine Unternehmen in der Berliner Wirtschaftsstruktur mit „Brückenköpfen“ zu gestalten
	TU Berlin	Stärkung der Kooperation zwischen Hochschulen und Wirtschaft (bisher große Distanz)
	N.N	Die Förderung des Unternehmergeistes sollte beibehalten werden und es sollte früh – bereits in der Hochschule damit begonnen werden

2.) Bilaterale Abstimmung der Programmentwürfe der Fachverwaltungen mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern

Die zuständigen Fachverwaltungen haben sich im Rahmen der ESF-Programmierung mit den für sie zuständigen Wirtschafts- und Sozialpartnern abgestimmt. Die ESF-Fondsverwaltung hat diesbezüglich von den Fachverwaltungen um eine Stellungnahme zu folgenden Fragestellungen gebeten:

Wie erfolgte für die aufgenommen Maßnahmen die Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern? Welche Vorschläge sind aufgrund der Vorschläge der WiSo-Partner aufgenommen worden? Wie sind sie vor der Übermittlung der Maßnahmenvorschläge eingebunden worden? Welche Partner wurden beteiligt?

Nahezu alle Fachverwaltungen haben sich diesbezüglich in einer jeweiligen Stellungnahme geäußert. Alle Fachverwaltungen haben im Nachgang der Veranstaltung vom 06. Dezember 2005 in Gesprächen mit ihren Partnern Maßnahmenvorschläge entwickelt bzw. die Wirtschafts- und Sozialpartner beteiligt.

3.) Vorstellung / Erörterung des Sachstands zum ESF-OP mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern (November 2006)

Ein erster Entwurf des ESF-OPs wird den Wirtschafts- und Sozialpartnern im November 2006 vorgestellt, um Ergänzungen und Anpassungsvorschläge einbringen zu können.

4.) Diskussion des ESF-OPs im Begleitausschuss (geplant Dezember 2006)

Schließlich soll das ESF-OP im Begleitausschuss nochmals zur Diskussion gestellt. Die Wirtschafts- und Sozialpartner werden in Berlin über den Begleitausschuss die ganze Förderperiode 2007-2013 kritisch begleiten.

Die im Rahmen des Partnerschaftsprozesses von Seiten der Wirtschafts- und Sozialpartner angemeldeten Bedarfe wurden in der überwiegenden Mehrheit bei der Programmierung der neuen ESF-Förderperiode berücksichtigt.

4.6 Berücksichtigung der Querschnittsziele

Gender-Mainstreaming (Chancengleichheit von Frauen und Männer)

Im Januar 2006 hat der Senat von Berlin frauen- und gleichstellungspolitische Schwerpunkte beschlossen.²¹ Chancengleichheit von Frauen im Erwerbsleben sowie in Bildung und Wissenschaft, eigenständige Existenzsicherung für Frauen sowie verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden darin als landespolitische Ziele festgeschrieben.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein erklärtes Ziel im ESF-OP 2007 – 2013 Berlins und wird so weit als möglich auf allen Ebenen, in allen Strategien und Maßnahmen des OP berücksichtigt. Gleichstellungspolitik wird dabei durch einen doppelten Ansatz verfolgt, der einerseits Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe definiert und andererseits spezifische Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männer formuliert.

Grundlage der Maßnahmengestaltung ist die Einschätzung der *Bedarfssituation*, die laut Bericht „Frauen in Berlin – Bildung, Berufe, Einkommen“ belegt, dass Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zu verzeichnen sind, diese jedoch noch keineswegs erreicht ist. Neben bildungspolitischen Maßnahmen hängt eine effektive Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt wesentlich von der Verfügbarkeit von (Kinder- und/oder Alten)-Betreuungsmöglichkeiten, der Aufteilung der Erwerbs- und unbezahlten Hausarbeit, der Möglichkeiten zur Berufswahl /-ausbildung und dem Qualifikationsniveau von Frauen ab. Besonders ausgeprägte geschlechtsspezifische Ungleichheiten schlagen sich vor allem in den unterschiedlichen Einkommensstrukturen nieder. Die Einkommensschere ist in Berlin hoch, auch wenn in den letzten Jahrzehnten die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich angestiegen ist und bei den Frauen ein deutlicher Aufholprozess stattgefunden hat. In den Bildungsverläufen und der Berufswahl sind immer noch geschlechtsspezifische Muster erkennbar.

Im vorliegenden Programm wurden Schwerpunkte gesetzt, die zu einer sichtbaren, schrittweisen Verbesserung der Ist-Situation beitragen sollen. So werden durch *genderspezifische Maßnahmen* einerseits verstärkt Anreize und Maßnahmen im Bereich technisch-naturwissenschaftlicher Berufsbilder gesetzt, um bessere Voraussetzungen dafür zu schaffen, den Frauenanteil in diesem (derzeit von Männern dominierten) Bereich anzuheben. Frauen sollen außerdem durch Beratung und Kursen

zur Existenzgründung motiviert werden, ein eigenes Unternehmen zu gründen und zu leiten. Schließlich wird durch ein vielfältiges Förderprogramm an Beratungs-, -Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen dazu beigetragen, die Berufswahl von Frauen zu verbessern und zu einer Steigerung der Frauenerwerbsquote am Arbeitsmarkt beizutragen.

Um die *Chancengleichheit von Frauen und Männer als Querschnittsziel* anzustreben, wird im Rahmen eines Scoring-Verfahrens bei der Projektdurchführung dokumentiert, in welcher Form die Gleichstellung von Frauen und Männern beachtet wird. Außerdem können auf Vorschläge des Gender-Beirates im Rahmen des gesamten Programmzykluses (Programmentwicklung, Programmdurchführung, Programmbegleitung) Verfahren und Checklisten eingeführt werden, die das Querschnittsziel Gender-Mainstreaming unterstützen. Dies bezieht sich zum einen auf die Einbeziehung des Gender-Beirates in der Programmentwicklung –und begleitung sowie dem Einsatz von Checklisten, die den durchführenden Projektträgern und Bewilligungsbehörden helfen, erfolgreiche Praktiken („best-practices“) und gendersensible Verfahren anzuwenden.

Das vorliegende operationelle Programm zeigt auf, dass die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als integraler Bestandteil der Verbesserung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit Berlins anzusehen ist. Das Aufzeigen und die Berücksichtigung genderspezifischer Benachteiligungen soll helfen Strukturveränderungen herbeizuführen, um Berlin als attraktiven Lebens- und Wohnort für die Beschäftigten und Unternehmen zu erhalten und auszubauen.

Nachhaltige Entwicklung

Bewertungskriterien und -verfahren zur nachhaltigen Entwicklung im ESF werden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung zu Beginn der Förderperiode entwickelt.

Menschen mit Migrationshintergrund

Berlin hat in der neuen Förderperiode – aufgrund der besonderen und dringlichen Bedarfslage – die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund als Querschnittsziel definiert. Das bedeutet, dass bei jungen Menschen, insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund, ein besonderer Schwerpunkt der Förderung liegt.

Es wird in federführender Unterstützung durch das Fachressort angestrebt, Ausländer/innen in allen Aktionen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen zu beteiligen. Weiterhin sollen Migranten/innen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Aussiedler/innen und Eingebürgerte) zusätzlich in einer Größenordnung von (zunächst) ca. 30% der ausländischen Teilnehmer in die Maßnahmen integriert werden

Im Rahmen des Begleitsystems soll dabei dokumentiert werden, mit welchen Anteilen Menschen mit Migrationshintergrund und nicht nur – wie bisher – Ausländer an der Förderung beteiligt sind.

²¹ Gleichstellung von Frauen und Männern in Berlin – Frauenpolitische Schwerpunkte der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

5 ESF-Prioritäten für 2007-2013

5.1 Priorität A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit / Wettbewerbsfähigkeit

Sozioökonomische Analyse / Bedarfe:

- Betriebliche Weiterbildung nicht ausreichend / niedrige Weiterbildungsquote
- Notwendigkeit der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von "jungen" Betrieben
- Niedrige Existenzgründungsquote

Zielsetzungen

In der Priorität A sollen folgende Zielsetzungen erreicht werden:

Nr.	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnisse / Wirkungen		
				Indikator	Wert
Priorität A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit / Wettbewerbsfähigkeit					
1	Verbesserung der Anpassungs-/ Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten durch eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsquote	Betriebliche Weiterbildung	Ergebnis-indikator	Anzahl Teilnehmer der Weiterbildung	
				%-Anteil erfolgreicher Abschluss	75%
			Wirkungs-indikator	Kompetenzsteigerung der Teilnehmer	plus 50%
				Besetzung höherwertigerer Stellen	20%
				durch Weiterbildung gesicherte Arbeitsplätze	30%
2	Stabilisierung junger Unternehmen durch zielorientiertes Coaching	Coaching von Betrieben	Ergebnis-indikator	Anzahl beratene Unternehmer/innen	
				Anzahl beratene potenzielle Gründer/innen	
			Wirkungs-indikator	<u>Bestandsunternehmen</u> : positive Entwicklung (Umsatzsteigerung, stabilisierte / geschaffene Arbeitsplätze, optimierte Betriebsführung)	75%
				<u>Gründungswillige</u> : Überlebensrate nach 2 Jahren	50%
3	Verbesserung der Gründungspotenziale und des Gründungsklimas	Information, Sensibilisierung für Existenzgründungen		k.A.	
4	Befähigung zur Existenzgründung	Beratung, Qualifizierung von Existenzgründern	Ergebnis-indikator	Anzahl beratene Existenzgründer/innen	
			Wirkungs-indikator	<u>Gründung / Unternehmertum aus Hochschulen</u> : Anzahl Gründungen / Aufnahme einer selbst. Beschäftigung	40%
				<u>Gründerwerkstatt</u> : Anteil realisierter Gründungen	75%
				<u>Gründerwerkstatt</u> : Überlebensrate nach 2 Jahren	75%

A.1.1. Betriebliche Weiterbildung / Coaching

Berlin verfolgt bei der betrieblichen Weiterbildung und dem Coaching von Unternehmen folgende strategischen Ziele:

Ziel 1	Verbesserung der Anpassungs-/ Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten durch eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsquote
Ziel 2	Stabilisierung junger Unternehmen durch zielorientiertes Coaching

Es sollen einerseits vor allem kleine und mittelständische Unternehmen (Mittelstandsoffensive) sowie Niedrigqualifizierte in ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt werden. Die **betrieblichen Weiterbildungen** sollen dabei insbesondere die Berliner Kompetenzfeld-Strategie flankieren. Darüber hinaus wird aber auch – besonders für Niedrigqualifizierte – eine branchenunabhängige Anpassungs- / Weiterqualifizierung verfolgt. Zielgruppe der allgemeinen betrieblichen Weiterbildung sind Beschäftigte mit einem guten qualifikatorischen Ausgangsniveau sowie Niedrigqualifizierte und von Produktumstellung Betroffene. Die Maßnahme besteht aus folgenden Einzelbestandteilen:

- Steigerung des wettbewerbsorientierten und unmittelbar anwendbaren Wissens von Beschäftigten einschließlich der Steigerung von Fertigkeiten und Fähigkeiten/Kompetenzen.
- Anpassungsqualifizierung für Beschäftigte in KMU im Bereich IT-Wissen auf höherem Niveau (Systemadministration, Softwareentwicklung).
- Anpassungsqualifizierung bei Produktumstellung, vorzugsweise im verarbeitenden Gewerbe, das in den letzten Jahren kontinuierlich Beschäftigung abgebaut hat²².
- Unterstützung der Fortbildung von Niedrigqualifizierten mit dem Ziel, allgemein anerkannte Zertifikate zu erlangen.
- Ergänzende Maßnahmen nachrangig zu SGB III in Krisenfällen.

Um die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben zu sichern, werden diese im Rahmen eines Coachings gefördert. Die Notwendigkeit des **Coachings** ist in der Regel geprägt durch geringe Umsatzrentabilität, eine hohe Fremdkapitalquote und geringe Marktanteile und/oder Einbrüche auf Beschaffung- und/oder Absatzmärkten oder durch Expansion in bestehenden oder neuen Marktsegmenten mit der Folge betriebsinterner Umstrukturierung und erhöhten Fremdkapitalbedarfs. Die Zielgruppe beim Coaching von Unternehmen sind Gründer und Gründerinnen in den ersten 5 Jahren nach Gründung sowie Gründungswillige aus dem Bereich SGB III/II und Nichtleistungsempfänger. Das Ziel besteht in einer Stabilisierung junger Unternehmen, die nicht technologisch ausgerichtet sind, durch zielorientiertes Coaching zur Stabilisierung in der Wachstums- und Festigungsphase, ggf. auch im Krisenfall. Es soll einerseits ein geeignetes Coachingprogramm für kleine Unternehmen konzipiert und dann umgesetzt werden. Weitere fachpolitische Bestrebungen bestehen in der Fortführung und Weiterentwicklung

²² seit Juni 2002 Abnahme um 16.000 Personen, vgl. Pressemitteilung Statistisches Landesamt vom 07.06.2004

eines laufenden Programms sowie der Initiierung kleinbetriebsorientierter innovativer Organisationsformen. Junge Unternehmen innerhalb der ersten 5 Jahre nach Gründung mit nicht mehr als 20 Beschäftigten können ein zielgerichtetes Coaching in Anspruch nehmen. Das Coaching basiert auf einer Problemanalyse (Profiling) des Betriebs. Mit dem zu beratenden Gründer/Gründerin werden Zielvereinbarungen hinsichtlich ihrer Mitwirkung geschlossen, das Ergebnis des Coachingsprozesses wird bewertet. Die Beratung von Gründungswilligen erfolgt auch ggf. mit dem Ziel, von einer Gründung abzuraten.

A.2.1. Qualifizierung / Beratung von Existenzgründern

Berlin verfolgt mit der Beratung und Qualifizierung von Existenzgründern folgende Zielsetzung:

Ziel 3	Verbesserung der Gründungspotenziale und des Gründungsklimas
Ziel 4	Befähigung zur Existenzgründung

Dabei setzt der ESF eher an den „weichen Faktoren“ an, während andere Fördergeber (KfW, EFRE) sich vor allem auf Fragen der Finanzierung fokussieren. Es sollen Existenzgründer innerhalb der ersten fünf Jahre nach Gründung, insbesondere auch diejenigen, die z.B. das Existenzgründungsdarlehen nach dem ARP in Anspruch nehmen, durch ein zielgerichtetes Coaching unterstützt werden. Andererseits ist für hochtechnologische und kapitalintensive Gründer und Unternehmen das Technologie Coaching-Center bei der IBB eingerichtet worden²³. Da kleine Unternehmen insgesamt in größerem Umfang Beschäftigung schaffen als Großunternehmen, ist die Gründung von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) und deren Unterstützung ein besonderer Schwerpunkt in Berlin²⁴.

Um das Gründungsklima und die Möglichkeiten einer eigenen Existenzgründung stärken in das Bewusstsein der Menschen zu rücken, werden dazu – vor allem im Hochschulbereich – unterschiedliche Maßnahmen gefördert. Die Förderung von **Existenzgründung / Unternehmertum im Hochschulbereich** unterstützt gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Aufbaustudiengänge an Hochschulen als auch Ausgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch Qualifizierung und Gründerstipendien sowie eine zielgerichtete Forschung im Bereich Unternehmertum. Zielgruppe der Förderung von Existenzgründung / Unternehmertum im Hochschulbereich sind Studierende (bei Sensibilisierungsmaßnahmen) und Existenzgründer/innen vor Gründung und in der Gründungsphase. Die Art der Maßnahmen zur Existenzgründungsförderung variiert in Abhängigkeit von der jeweiligen Zielgruppe. Studierende kurz vor dem Abschluss in Fachrichtungen, für die eine Existenzgründung nach dem Studium unmittelbar in Betracht kommt, werden durch Qualifizierungsmaßnahmen in die Lage versetzt, Gründungsideen und Businesspläne zu entwickeln und umzusetzen. Dies kann im Einzelfall auch die Zahlung von Gründerstipendien beinhalten. Hochschullehrer und Wissenschaftler, die im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit zu zukunftssträchtigen Produkte kommen, aus denen sich Geschäftsideen entwickeln lassen, werden durch Qualifizierungsmaßnahmen in die Lage versetzt, diese umzusetzen. Im Rahmen der Erziehung zum Unternehmertum werden Sensibilisierungsmaß-

²³ siehe Beschluss des Hauptausschusses des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 18.11.2005

²⁴ Dieser Ansatz wird auch durch diverse Stellungnahmen der KOM - u.a. DG Enterprise/ Employment –unterstützt.

nahmen für Studierende durchgeführt. Dies sind in erster Linie Studienmodule, die zusätzlich zum üblichen Lehrprogramm angeboten werden und den Studierenden die Möglichkeit nahe bringen sollen, nach Abschluss des Studiums eine eigene Existenz aufzubauen

Im Gegensatz zu einer Unterstützung von Gründungen im Rahmen von Finanzierungshilfen oder Coaching orientiert sich die **Gründerwerkstatt** an der Identifizierung von Ideen und Konzepten im Umfeld arbeitsloser Hochschulabsolventen, die über Berufserfahrung verfügen, mit dem Ziel, deren Erwerbslosigkeit zu überwinden und das Gründungsgeschehen anzuregen. Es sollen „Gründungs-labors“ eingerichtet werden, mit dem Ziel, dass gründungsfähige Ideen und Konzepte in diesem Rahmen zur Marktreife entwickelt werden können. Das Vorhaben ist geeignet, die Berliner Kompetenzfeldstrategie zu flankieren. Zielgruppe der Gründerwerkstatt sind erwerbslose hochqualifizierte Hochschul- und Fachhochschulabsolventen mit Berufserfahrung. Hierbei handelt es sich um die fachpolitische Fortführung eines erfolgreichen Pilotvorhabens. Gründer und Gründerinnen, die aus der Erwerbslosigkeit kommen und ein innovatives Konzept entworfen haben, das nach öffentlicher Ausschreibung ausgewählt wurde, erhalten befristet für max. 18 Monate die Gelegenheit, das Konzept unter Nutzung des technischen Equipments und der betriebswirtschaftlichen Fachbereiche einer technisch-orientierten Fachhochschule zur Marktreife zu entwickeln.

Schließlich sollen in Berlin speziell für **Frauen** unterschiedliche Maßnahmen zur **Gründungsförderung** unterstützt werden. Dies sind vor allem die Beratung von Existenzgründerinnen und die Durchführung von Existenzgründungskursen. Im Rahmen der Beratung von Existenzgründerinnen / Durchführung Existenzgründungskursen erfolgt eine frauenspezifische Beratung von Existenzgründungen, und es werden Existenzgründungskurse / Seminare durchgeführt.

5.2 Priorität B: Verbesserung des Humankapitals

Sozioökonomische Analyse / Bedarfe:

- hohe Arbeitslosigkeit von Frauen / Nachteile beim Zugang zu Beschäftigung
- Intransparenz / Anbietervielfalt in der beruflichen Weiterbildung
- wachsender Bedarf an Fachkräften, rückläufige Bildungsinvestitionen, lebenslanges Lernen
- hohe Jugendarbeitslosigkeit, viele Jugendliche ohne Schul-/ Berufsausbildung, fehlende Ausbildungsplätze, mangelnde Ausbildungsreife
- zu hohe Arbeitslosigkeit bei Akademikern, nicht ausreichend praxisgerechte Ausbildung
- Ungenügender Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Betrieben

In der Priorität B sollen folgende Zielsetzungen erreicht werden:

Nr.	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnis / Wirkungen			
				Indikator	Wert	
Priorität B: Förderung des Humankapitals						
5	Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt (inkl. Wiedereinstieg, Neuorientierung)	Frauenspezifische Qualifizierungen, Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Weiterbildungsberatung von Frauen	Ergebnis-indikator	Anzahl qualifizierte Frauen		
				Anzahl Frauen mit neuer beruflicher Orientierung		
				%-Anteil erfolgreicher Abschluss der Qualifizierung	90%	
				%-Anteil erfolgreiche Beratung	90%	
			Wirkungs-indikatoren	frauenspezifische Qualifizierung		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt		30%
				Berufliche Orientierung		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt		15%
6	Verbesserung der Transparenz / Entscheidungsfindung zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung	Weiterbildungsberatungsstellen, Weiterbildungsdatenbank		k.A, da systembezogene Maßnahmen		
7	Erhöhung der beruflichen Kompetenzen, erfolgreiche Erprobung neuer Formen des lebensbegleitenden, berufsbezogenen Lernens	Berufliche Weiterbildung (inkl. Modell- und Pilotprojekte)	Ergebnis-indikatoren	Anzahl durchgeführte Modellprojekte		
				Anzahl Teilnehmer an internat. Weiterbildungen (inkl. EJJ)		
				Erfolgreicher Abschluss internat. Weiterbildungen (inkl. EJJ)	90%	
				Anzahl qualifizierte Teilnehmer in der Kulturwirtschaft		
				Anzahl Teilnehmer Lernort "Kultur"		
				Erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung im kulturellen Bereich	80%	
			Wirkungs-indikatoren	Internat. Weiterbildung (inkl. EJJ)		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt		40%
				Qualifizierung in der Kulturwirtschaft		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt		20%
				Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung		20%
				Lernort "Kultur"		
			Ergebnis-indikator	Anzahl zusätzlich geschaffene Ausbildungsplätze		
				APP Ost		
				Netzwerk regionale Ausbildungsverbünde		
				Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme APP Ost		90%
				Wirkungs-indikatoren	APP Ost	
					Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	

Nr.	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnis / Wirkungen			
				Indikator	Wert	
Priorität B: Förderung des Humankapitals (Fortsetzung)						
9	Verbesserung der beruflichen Orientierung und der Vorbereitung von Jugendlichen auf zukünftige Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse	Berufsorientierung Jugendliche m. Migrationshintergrund	Ergebnis-indikatoren	Anzahl Teilnehmer Berufsorientierung Jugendl. m. Migrationshintergrund		
				Erfolgreicher Abschluss Berufsorient. Jugendl. m. Migrationshintergr.	70%	
			Wirkungs-indikatoren	Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	20%	
				Vermittlung in eine Berufsausbildung	50%	
10	Verbesserung der Erstausbildung, insb. für Migranten	Erstausbildung für benacht. Jugendliche / in der Gastronomie / MDQM	Ergebnis-indikatoren	Anzahl Teilnehmer Erstausbildung benacht. Jugendliche		
				Erfolgreicher Abschluss Erstausbildung benacht. Jugendliche	90%	
				Anzahl Teilnehmer intern. Erstausbildung Gastronomie		
				Erfolgreicher Abschluss intern. Erstausbildung Gastronomie	90%	
				Anzahl Teilnehmer MDQM		
				Erfolgreicher Abschluss MDQM	50%	
			Wirkungs-indikatoren	Erstausbildung benacht. Jugendliche		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	70%	
				Internationale Erstausbildung Gastronomie ("slow food")		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	90%	
11	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulangehörigen- / absolventen durch Anpassungsqualifizierungen	Weiterbildungsmaßnahmen / Aufbaustudiengänge an Hochschulen	Ergebnis-indikatoren	Anzahl Teilnehmer Weiterbildungsmaßnahmen an HS		
				Erfolgreicher Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen an HS	60%	
				Anzahl Teilnehmer Aufbaustudiengänge		
				Erfolgreicher Abschluss Aufbaustudiengänge	80%	
			Wirkungs-indikatoren	Weiterbildungsmaßnahmen an Hochschulen		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	60%	
				Erhalt des Arbeitsplatzes	90%	
				Aufbaustudiengänge		
12	Organisation eines Wissenstransfers zwischen Hochschulen und Betrieben zur Steigerung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen / Beschäftigten	Maßnahmen zum Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Betrieben	Ergebnis-indikator	Anzahl Teilnehmer an Maßnahmen des Wissenstransfers		
			Wirkungs-indikator	Exzellenz-Wissen : Kompetenzsteigerung der Teilnehmer	50%	
				Forschungsassistent: neu geschaffene Arbeitsplätze	90%	
				Forschungsassistent: Bestand der Arbeitsplätze nach 2 Jahren	75%	

B 1.1. Frauenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen

Berlin verfolgt mit der Beratung und Qualifizierung von Frauen folgende Zielsetzung:

Ziel 5	Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt (inkl. Wiedereinstieg, Neuorientierung)
---------------	--

Die qualifizierte Berufstätigkeit von Frauen ist stark gebunden an die Verbesserung ihrer (Wieder-)Einstiegschancen in die Erwerbstätigkeit nach familienbedingter Unterbrechung. Neue Beschäftigungsmöglichkeiten können dabei u.a. durch einen verbesserten Zugang zu frauenuntypischen Bereichen z.B. im Handwerk sowie zu neuen, zukunftssträchtigen Tätigkeitsfeldern erschlossen werden. Hierbei ist auch die Situation von Ausländerinnen/ Migrantinnen zu berücksichtigen, die ins Erwerbsleben integriert werden müssen.

Die berufliche Integration von Frauen erfordert die Entwicklung, Erprobung und Verbreitung spezifischer inhaltlicher, methodischer und didaktischer Kompetenzen und Qualifikationen für die gendersensible bzw. frauenspezifische Beratung und Weiterbildung. Komplexität und Vielschichtigkeit der Gleichstellungsproblematik muss im strategischen Ansatz der Förderung ihre Entsprechung finden. Die von der Europäischen Kommission entwickelte Doppelstrategie der Kombination von spezifischen Fördermaßnahmen und Gender Mainstreaming ist auch für die Strukturfondsförderung 2007-2013 verpflichtend. Um die genannten strategischen Ziele zu erreichen, sollen daher spezifische, individuelle und umfassende **Qualifizierungs-, Weiterbildungs-, Beratungs- und Orientierungsangebote für Frauen** gefördert werden.

B.1.2. Berufliche Weiterbildung / Weiterbildungsberatung

Berlin verfolgt mit der beruflichen Weiterbildung und der Weiterbildungsberatung folgende Zielsetzung:

Ziel 6	Verbesserung der Transparenz / Entscheidungsfindung zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung
Ziel 7	Erhöhung der beruflichen Kompetenzen, erfolgreiche Erprobung neuer Formen des lebensbegleitenden, berufsbezogenen Lernens

Zur Erreichung dieser Zielsetzung werden unterschiedlichen Maßnahmen gefördert:

Das fachpolitische Ziel für die Förderung von **Modell- und Pilotprojekten** in der beruflichen Weiterbildung beruht darauf, im Sinne lebenslangen Lernens Konzepte zur Verbesserung der Lernkultur und zur effektiven Lernorganisation in Klein- und Mittelunternehmen zu entwickeln und zu erproben. Innerhalb des Berufskonzeptes soll insbesondere der modulare Qualifizierungsansatz einschließlich des Zertifizierungssystems qualitativ und quantitativ weiterentwickelt werden. Weiterhin werden Innovationen in den Bereichen Bedarfserhebung, Messung des Lernerfolgs und Entwicklung von Bildungsnetzwerken in der Region Berlin-Brandenburg gefördert.

Mit der **Weiterbildungsdatenbank** Berlin steht allen Berlinerinnen und Berlinern ein multimediales Informationszentrum für berufliche Weiterbildung offen, dessen Ziel es ist, sich individuell, schnell und

umfassend über Weiterbildungsangebote der Region Berlin-Brandenburg informieren zu können. Die Weiterbildungsdatenbank Berlin trägt bereits wesentlich zu einem transparenten Berliner Weiterbildungsmarkt bei. Sie wird deshalb einschließlich der Praktika-Börse, die mit den Angeboten an Auslandspraktika die anzustrebende europäische Dimension von Information und Beratung eröffnet hat, ständig an sich ändernden Anforderungen angepasst. Ein gemeinsames Suchportal der Berliner und Brandenburger Weiterbildungsdatenbanken ermöglicht einer Recherche gleichzeitig in den Datenbeständen beider Datenbanken. Das nutzerfreundliche, barrierefreie Recherchesystem und ein intelligentes Ranking bietet den an Weiterbildung Interessierten wirksame Hilfe beim Finden einer passgenauen, bedarfsgerechten beruflichen Weiterbildung in der Region Berlin – Brandenburg.

Fachpolitisches Ziel bei der Förderung der **Weiterbildungsberatungsstellen** ist die Erhöhung der Transparenz über Anbieter und Angebote sowie eine unabhängige Beratung und Motivation von Bildungsinteressierten. Die Angebote richten sich an Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, Arbeitnehmer/innen, Auszubildende, Wiedereinsteiger/innen ins Berufsleben, Arbeit suchende Jugendliche mit Berufsabschluss, an junge Erwachsene ohne Ausbildung, an Studienabbrecher/innen, an ältere Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose, an Unternehmen, Bildungsträger und Beratungsstellen sowie sonstige Institutionen. Inhaltlich orientiert sich die Maßnahme daran, das Zusammenwirken der Beratungseinrichtungen und einheitliche Qualitätsstandards für die Beratung zu gewährleisten. Die Maßnahme unterstützt daher vor allem die Zusammenführung und Vernetzung regional relevanter Aktivitäten, dies sind insbesondere bereits laufende und weiterzuentwickelnde Projekte zur Lernenden Region (Lernläden), die in Berlin ausgebaut werden sollen.

Das strategische Ziel der **beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (transnationale Maßnahmen und das Europäische Jahr für Jugendliche)** besteht darin, dass arbeitslose Berlinerinnen und Berliner in internationalen Weiterbildungsmaßnahmen ihr Wissen und Können vor allem in den Bereichen internationales Marketing, Vertrieb, internationale Tätigkeiten im kaufmännischen und Bürobereich, Informations- und Kommunikationstechnologie und neue Medien sowie Management-Informatik erweitern. In zwei- bis viermonatige Unternehmenspraktika im europäischen Ausland erweitern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die berufliche Fachkompetenz hinaus auch ihre fremdsprachlichen und interkulturellen Fähigkeiten. Im Rahmen des **EJJ** sollen darüber hinaus Maßnahmen gefördert werden, die aktuellen Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechende Kompetenzen, z.B. europäische und internationale Kompetenzen, vermitteln und so zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. zur Erhöhung der Vermittlungschancen beitragen. Hierfür wird jungen Erwachsenen bis zum Alter von 27 Jahren, die nach der Ausbildung keinen Arbeitsplatz gefunden haben, eine internationale, branchenübergreifende Querschnittsqualifizierung angeboten.

Die strategische Zielsetzung der zwei **kulturwirtschaftlichen Maßnahmen** besteht darin, die Entwicklung des Potentials der Berliner Kreativen in Bezug auf Beschäftigung und Innovation zu fördern. Die Maßnahme zur **Förderung der Beschäftigung von Künstlerinnen und Künstlern durch Qualifizierung** zielt insbesondere auf Bildende und Darstellende Künstlerinnen und Künstler (einschl. Fotografen), Musiker sowie Autoren und dient der Stärkung der Beschäftigung, der Förderung der Existenzgründung und der Prävention von Arbeitslosigkeit oder fachqualifikationsfremder Beschäftigung. Im Mittelpunkt stehen Kompetenzvermittlung in den Bereichen Neue Medien, bildgebende Verfahren und der IT-Anwendung sowie Urheberrecht, Jobsuche, Präsentation, Verhandlung und Eigen-Sponsoring. Inhaltlich geht es insbesondere im Hinblick auf die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Bildung, Gesundheit oder im Unterhaltungsmarkt z.B. um die

Zusammenarbeit mit den relevanten gesellschaftlichen Akteuren, um Rahmenbedingungen für künstlerische Projekte zu gestalten.

Die zweite Maßnahme „**Lernort Kultur**“ richtet sich insbesondere an arbeitslose Jugendliche und Migranten. Ziel der Maßnahme ist die Vermittlung von kultureller Kompetenz, Lernkompetenz und Sprachkompetenz. Hierzu sollen insbesondere die Kompetenzvermittlung in Bibliotheken sowie innovative Maßnahmen im Bereich der Lese- und Schreibförderung, der effizienten Mediennutzung, informelles Lernen und selbst gesteuerte Weiterbildung gefördert werden.

Schließlich dient die Maßnahme "**Europa-Agentur**" der Unterstützung des Landes Berlin bei der Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie und deren Leitlinien. Im Rahmen dieser Maßnahme soll aus Landes- und ESF-Mitteln eine Unterstützung bei der Planung und Durchführung von internationalen Kooperationen erfolgen (Best Practices). Dazu gehören Beratung, Clearing, Entwicklung von Maßnahmeplänen, Organisierung von Expertengesprächen, Kongressen und Tagungen. Die Basis dafür bilden die Strukturfondsförderung, die Nutzung europäischer Programme und Aktionen, die sich aus der Mitgliedschaft Berlins bei EUROCITIES ergeben. Themenbereiche sind Beschäftigung, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik – insbesondere unter dem Aspekt des Lebenslangen Lernens - sowie den übergreifenden Aspekten und Schnittstellen zu Politikbereichen wie Wirtschaft, Soziales, Gleichstellung etc. Wichtige Aspekte ergeben sich darüber hinaus aus den Aufgaben aus den Städtepartnerschaften Berlins im erweiterten Europa, insbesondere der Nachbarländer und deren Regionen sowie der Partnerstädte in Mitteleuropa, insbesondere Warschau, Prag, Budapest.

B 2. Berufsausbildung / Netzwerke

Berlin verfolgt mit Förderung der Berufsausbildung / Netzwerke folgende Zielsetzung:

Ziel 8	Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots durch zusätzliche Ausbildungsplätze
Ziel 9	Verbesserung der beruflichen Orientierung und der Vorbereitung von Jugendlichen auf zukünftige Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse
Ziel 10	Verbesserung der Erstausbildung, insb. für Migranten

Die Qualifizierung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zur Prävention der sozialen Ausgrenzung sowie die Förderung der Ausbildungsfähigkeit und –bereitschaft von kleinen und mittelgroßen Betrieben sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Neue Ausbildungspotenziale sollen insbesondere in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologien, Biotechnologie, Medizintechnik, Optische Technologien, Eventmanagement, Tourismus- und Freizeitwirtschaft, aber auch im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft erschlossen werden.

Die Aktion besteht aus sieben Instrumenten, die den zwei Bereichen Verbesserung der **beruflichen Orientierung** und Verbesserung der **Erstausbildung** zugeordnet werden können:

Verbesserung der beruflichen Orientierung:

- Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Verbesserung der Erstausbildung:

- Außerbetriebliche Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprogramms Ost
- Internationale berufliche Erstausbildung in der Gastronomie (slow food)
- Netzwerke regionale Ausbildungsverbünde
- MDQM (Ausfinanzierung)
- Erstausbildung für benachteiligte Jugendliche

Die **Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund** ist eine zielgruppen-spezifische Maßnahme für Jugendliche unter 25 Jahren, die keine aktive Förderung nach SGB II, SGB III oder SGB VIII erhalten und sich nicht in schulischen Maßnahmen der Berufsvorbereitung befinden. Ziel der Maßnahme ist es, zunächst die Ausbildungsreife bei den jugendlichen Migrantinnen und Migranten herzustellen. Erfolgreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten anschließend die Chance in eine Ausbildung im Rahmen der Ausbildungsprogramme integriert zu werden, wenn eine Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung nicht gelingt. Hierfür werden Trägerverbünde in die Maßnahme eingebunden. Über die dort umgesetzten modular aufgebauten Qualifizierungselemente kann die persönliche Ausbildungsreife erlangt werden. Parallel zur Sprachförderung als primäre Integrationsvoraussetzung sollen die Jugendlichen in berufsorientierende und -fördernde, wenn möglich zertifizierte Maßnahmen in unterschiedlichen Gewerken und Dienstleistungen beschäftigt werden. Die Maßnahmen sind auf ein Jahr ausgerichtet.

Das Ziel der **überbetrieblichen Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprogramms Ost** ist es, zu verhindern, dass Jugendliche, die bei den Berliner Arbeitsagenturen am Ende der Vermittlungsperiode noch als unvermittelte Ausbildungsplatzbewerber registriert sind, ohne berufliche Perspektive bleiben. Hierdurch erhalten ausbildungsreife Jugendliche, die auf Grund der wirtschaftlichen Situation keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden konnten, die Chance auf einen praxisnahen Ausbildungsplatz im Verbund mit einem Bildungsträger und einem Wirtschaftsunternehmen. Wirtschaftsunternehmen, die auf Grund ihrer Größe, wirtschaftlichen Situation oder beschränkten Fertigungstiefe nicht allein Ausbilden können, werden dadurch an die Ausbildung herangeführt. Die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Land sind unter dem Aspekt der Zusätzlichkeit zu betrachten.

Zielgruppen für die **internationale berufliche Erstausbildung in der Gastronomie (slow food)** sind Auszubildende die vorrangig in klein- und mittelständischen Betrieben der Gastronomie in den Ausbildungsberufen Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau ausgebildet werden. Alternativ sollen auch Auszubildende der außerbetrieblichen Ausbildung gefördert sowie sog. Benachteiligten Auszubildenden anderer Zielgruppen in das Programm integriert werden. Mit der Maßnahme sollen internationale Ausbildungsabschnitte mit länderspezifischen fachlichen Modulen in der Berufsausbildung von Klein- und Mittelständischen Betrieben integriert und Sprachkompetenzen vermittelt werden. Darüber hinaus werden Verfahrensweisen zur nationalen und internationalen Anerkennung der Prüfungszertifikate entwickelt und die Zusammenarbeit von Betrieben und Bildungszentren verschiedener Länder gefördert.

Das **Netzwerk Regionale Ausbildungsverbünde Berlin** ist eine der tragenden Säulen der Ausbildungsförderung in Berlin. Zielsetzung für die neue Förderperiode des ESF ist es, das Netzwerk weiter zu entwickeln und den neuen Herausforderungen der sich verändernden Wirtschaft und Gesellschaft in Berlin anzupassen. Unter Berücksichtigung der sich abzeichnenden Wachstumsbranchen in Berlin gilt es, neue Ausbildungspotenziale zu erschließen. Hierfür ist Unternehmen, insbesondere den KMU, ein Dienstleistungsangebot zu bieten, um ihnen den Einstieg in die Berufsausbildung zu ermöglichen/zu erleichtern. Zugleich ist jungen Menschen eine berufliche Perspektive auch in den Zukunftsbranchen zu eröffnen. Hierbei spielen die Berufsvorbereitung und -ausbildung für leistungsschwächere Jugendliche sowie die Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepte (z. B. modular aufgebaute Maßnahmen, Qualifizierungsbausteine etc.) eine wichtige Rolle.

Das Modellprojekt **Modular-Duale-Qualifizierungsmaßnahme (MDQM)** wurde 1998 gestartet und soll mindestens 3 komplette Bildungsmaßnahmen durchlaufen, damit die Ergebnisse der begleitenden wissenschaftlichen Evaluierung durch Erprobung mit den Teilnehmern gesicherte Erkenntnisse liefern. Ziel von MDQM ist es, als modulares Ausbildungsmodell für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss und mit einfachem Hauptschulabschluss neue Möglichkeiten der individuellen Differenzierung in der Berufsausbildung zu schaffen. Angestrebt wird ein Systemwechsel von unsystematisch aufeinander folgenden arbeitsmarkt-, sozial- und berufsbildungspolitischen Maßnahmen hin zu einer inhaltlichen und organisatorischen Verzahnung. In den Stufen 1 und 2 werden daher mehrere überschaubare Ausbildungsabschnitte (Module) entwickelt und zertifiziert. Sofern aus individuellen Gründen im Einzelfall ein Ausbildungsabschluss nicht erreicht wird, sind die zertifizierten Module hilfreich für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und eröffnen die Option auf eine spätere Vervollständigung der Berufsausbildung.

Im Rahmen der **Erstausbildung für benachteiligte Jugendliche** (siehe auch die Angebote von SenBJS) sollen vor allem benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund Angebote für eine Erstausbildung mit qualifiziertem Berufsabschluss unterbreitet werden. Gleichzeitig sollen damit die Vermittlungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöht werden. Die Teilnehmer, die bisher keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss erlangen konnten, werden in einer dreijährigen Maßnahme auf der Grundlage staatlicher Ausbildungsunterlagen auf den Abschluss als Staatlich geprüfter kaufmännischer Assistent/Assistentin in unterschiedlichen Fachrichtungen (Fremdsprachen, Medien / Marketing, Informationsverarbeitung) vorbereitet. Alle Projekte werden Bildungsmaßnahmen sein. Die Ausbildung erfolgt bei Trägern mit einem mehrmonatigen Praktikum in Ausbildungsbetrieben.

B 3.1 Weiterbildungsmaßnahmen an Hochschulen / Aufbaustudiengänge

Berlin verfolgt mit den Weiterbildungsmaßnahmen an Hochschulen / Aufbaustudiengängen folgende Zielsetzung:

Ziel 11	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulangehörigen durch Anpassungsqualifizierungen
----------------	--

Es soll stärker als bisher die Praxisrelevanz der Hochschulausbildung gestärkt und berufliche Zusatzqualifizierungen vermittelt werden. Dies basiert maßgeblich auf dem Bologna-Prozess, demzufolge die Hochschulausbildung arbeitswelt- und wirtschaftsnäher auszurichten und auf Bachelor-/Masterstudiengänge umzustellen ist. Damit nimmt die Verwertbarkeit von Hochschulwissen am Arbeitsmarkt zu, die Chancen auf eine unmittelbare Beschäftigungswahrscheinlichkeit steigen (Employability / Beschäftigungsbefähigung).

Zielgruppe der **Weiterbildungsmaßnahmen an Hochschulen** sind Studierende (unklar), wissenschaftliches Personal von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Hochschulabsolventen/innen unmittelbar nach Studienabschluss sowie von Arbeitslosigkeit bedrohte Hochschulabsolventen/innen und Teilzeitbeschäftigte. Die Weiterbildungsmaßnahmen dienen der beruflichen Anpassungsqualifizierung, um damit Beschäftigung erhalten bzw. die Beschäftigungschancen erhöhen zu können.

Zielgruppe der **Aufbaustudiengänge** sind Studierende, Hochschulabsolventen/innen unmittelbar nach Studienabschluss sowie von Arbeitslosigkeit bedrohte Hochschulabsolventen/innen und Teilzeitbeschäftigte. Durch eine begleitende Förderung von neuen Aufbaustudiengängen sollen Bedarfen der Unternehmen befriedigt und Studierende eine Beschäftigungsperspektive geboten werden.

B.3.2. Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen

Berlin verfolgt mit dem Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen folgende Zielsetzung:

Ziel 12	Organisation eines Wissenstransfers zwischen Hochschulen und Betrieben zur Steigerung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen / Beschäftigten
----------------	--

Die strategische Stoßrichtung besteht darin einerseits die Anbieterseite (Hochschulabsolventen) stärker in betriebliche Anwendungskontexte und Beschäftigung einzubinden, andererseits die Betriebe für die Aufnahme von anwendungsbezogenem Hochschul-/Forschungswissen „aufzuschließen“.

Auf Nachfragerseite (Betriebe) wird die Intention verfolgt, die Absorptionsfähigkeit der KMU für neue Forschungsergebnisse der Hochschulen und deren Umsetzung in Produkte / Dienstleistungen zu verbessern. Dazu werden drei neue Ansätze verfolgt.

Einerseits sollen betriebliche Lern -und Qualifizierungsprojekte auf „akademischem Niveau“ durchgeführt werden mit dem Ziel, **Exzellenz-Wissen** aus der Hochschulforschung in Betriebe zu trans-

ferieren. Dies fördert vor allem die zukunftsgerichtete „Employability“ der Mitarbeiter. Die Entwicklung von Exzellenz-Wissen selbst ist in dieser Form neuartig. Es baut auf einem erfolgreichen Pilotprojekt auf, das zurzeit mit einer Fachhochschule im Umweltbereich durchgeführt wird. Zielgruppe der Maßnahme, sind technologisch innovative Betriebe/Beschäftigte auf hohem Qualifikationsniveau, die als Wissens- und Entwicklungsträger geeignet sind.

Andererseits sollen Anreize gesetzt werden, damit Unternehmen zusätzliche innovative und wettbewerbsfähige Arbeitsplätze schaffen. Dazu erhalten sog. **Forschungsassistenten** ein Qualifikations-Upgrading, das sie befähigt, in Betrieben innovative Arbeitsplätze zu besetzen. Das „Qualifikations-Upgrading“ findet im Rahmen einer befristeten Beschäftigung ohne Verlängerungsmöglichkeit in einem technologischen Fachbereich einer Hochschule statt. Anschließend erfolgt die Anstellung in einem Unternehmen auf einem innovativen Arbeitsplatz. Das Vorhaben ist neu und baut auf einem erfolgreichen Pilotprojekt auf. Die Einrichtung dieser innovativer Arbeitsplätze erfolgt auch mit dem Ziel, dass dadurch „nachgeordnete“ zusätzliche Arbeitsplätze abgestuften Qualifikationsniveaus entstehen können, so dass unternehmensbezogene Innovation und beschäftigungspolitische Intentionen miteinander verbunden werden. Das Vorhaben flankiert die Kompetenzfeldorientierung der Wirtschaftsfördermaßnahmen. Zielgruppe des Instruments Forschungsassistent sind innovative wettbewerbsfähige Betriebe und Erwerbslose, die über ein hohes Qualifikationsniveau verfügen.

5.3 Priorität C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung / Soziale Eingliederung von Benachteiligten

Sozioökonomische Analyse / Bedarfe:

- sehr hohe Langzeitarbeitslosigkeit
- fehlende berufliche Integration von Behinderten
- berufliche und gesellschaftliche Ausgrenzung von Drogenabhängigen
- nicht problemgerechte Beratungsinfrastrukturen im Bereich der sozialen Dienste
- berufliche und gesellschaftliche Ausgrenzung von Straftatendenen
- hohe Arbeitslosigkeit von Migranten, Integrationsangebote nicht ausreichend
- soziale Brennpunkte in bestimmten Stadtteilen mit politikfeldübergreifenden Problemen, Bedarf an integrierten lokalen Handlungsstrategien

Zielsetzungen

In der Priorität C sollen folgende Zielsetzungen erreicht werden:

Nr.	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnis / Wirkungen			
			Indikator	Wert		
Priorität C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung / soziale Eingliederung						
13	Erhöhung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen durch Qualifizierungen und Lohnkostenzuschüsse	(Vollzeit)-Weiterbildungsmaßnahmen, Beschäftigungsmaßnahmen für besondere Zielgruppen (Bildung bei Arbeitsgelegenheiten / Zusatzjobs & Bildung, Stelle statt Stütze)	Ergebnis-indikatoren	Anzahl Teilnehmer Weiterbildungsmaßnahmen für (Langzeit)-Arbeitslose		
				Erfolgreicher Abschluss Weiterbildungsmaßnahmen für (Langzeit)-Arbeitslose	90%	
				Anzahl Teilnehmer Bildung bei Arbeitsgelegenheit mit MAE (Zusatzjobs & Bildung)		
				Erfolgreicher Abschluss Bildung bei Arbeitsgelegenheit mit MAE (Zusatzjobs & Bildung)	90%	
				Anzahl Teilnehmer Bildung bei Arbeitsgelegenheit mit Entgelt (Stelle statt Stütze)		
				Erfolgreicher Abschluss und Verbleib im geförderten Unternehmen bei Bildung bei Arbeitsgelegenheiten mit Entgelt (Stelle statt Stütze)	90%	
			Wirkungs-indikatoren	Weiterbildungsmaßnahmen für (Langzeit)-Arbeitslose		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt		30%
				Bildung bei Arbeitsgelegenheit mit MAE (Zusatzjobs & Bildung)		
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt		10%
				Bildung bei Arbeitsgelegenheit mit Entgelt (Stelle statt Stütze)		
				Verbleib im Betrieb nach Ende der Förderung		75%
14	Erhöhung der Leistungsfähigkeit und der Qualifikation von Behinderten	Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen und von Fachkräften, die Menschen mit Behinderungen begleiten	Ergebnis-indikatoren	Anzahl Teilnehmer Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen		
				Erfolgreicher Abschluss der Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen	85%	
			Wirkungs-indikatoren	Vermittlung in Ausbildungsverhältnisse	10%	
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	24%	
15	Stabilisierung der Lebensverhältnisse und Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben bei Drogenabhängigen	Qualifizierung, Beschäftigung, Beratung von Drogenabhängigen / Suchtmittelgefährdeten	Ergebnis-indikatoren	Anzahl beratene und qualifizierte Menschen mit Drogenabhängigkeit		
				Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme	90%	
			Wirkungs-indikatoren	Vermittlung in weitere Qualifizierung	40%	
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	10%	

Nr.	spezifische Ziele	Input (Aktion)	Ergebnis / Wirkungen		
			Indikator	Wert	
Priorität C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung / soziale Eingliederung (Fortsetzung)					
16	Verbesserung der Beratungsinfrastrukturen im Bereich der sozialen Dienste	Förderung von Strukturen / Qualifikationen im Bereich sozialer Dienste	k.A, da überwiegend systembezogene Maßnahmen		
17	Verbesserung der Beschäftigungschancen von Straftentlassenen durch vorbereitende Qualifizierungen	Qualifizierung von Straftentlassenen	Ergebnisindikatoren	Anzahl qualifizierte Straftentlassene	
				Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme	90%
			Wirkungsindikatoren	Vermittlung in weitere Qualifizierung	30%
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	30%
18	Förderung der Berufsvorbereitung von Jugendlichen mit Sprachschwierigkeiten und Schulabbrechern	Integrationsangebote für benachteiligte Jugendliche (Übergang Schule – Beruf)	Ergebnisindikatoren	Anzahl Jugendlicher mit Berufsvorbereitung	
				Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme	90%
			Wirkungsindikatoren	Vermittlung in Ausbildung	50%
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	10%
19	Quartiersbezogene Beratung und Qualifizierung von arbeitslosen Jugendlichen	Fortbildung im sozialen und schulischen Bereich (Sozialraum)	Ergebnisindikatoren	Anzahl beratene und qualifizierte Jugendliche	
				Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme	90%
			Wirkungsindikatoren	Vermittlung in Ausbildung	50%
				Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	10%
20	Verbesserung der Berufsvorbereitung von jungen Migranten/innen durch Beratung, Berufsorientierung und Sprachunterricht	Qualifizierungsbezogene Beratung von jungen Migranten/innen, berufliche Orientierung / Sprachunterricht von jungen Migranten/innen	k.A / keine Förderfälle, da es sich hier um offene Beratungsangebote und strukturbezogene Aktivitäten handelt.		
21	Stärkung der Selbsthilfepotentiale durch lokale Vernetzung / Kleinstinitiativen	Förderung lokaler Mikroprojekte (LSK)	Ergebnisindikatoren	Anzahl geförderte Mikroprojekte	
				Erfolgreicher Abschluss der Mikroprojekte	80%
			Wirkungsindikatoren	Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit / sozialen Integration der Teilnehmer	70%
				Beitrag zur Erhöhung des sozialen Zusammenhalts auf lokaler Ebene	
22	Aufbau von erfolgreichen bezirklichen Netzwerken zur Beschäftigungsförderung	Innovative lokale Modellprojekte zur Beschäftigungsförderung	Ergebnisindikatoren	Anzahl Modellprojekte	
				Erfolgreicher Abschluss der Modellprojekte	85%
			Wirkungsindikatoren	Zielindikatoren/Zielwerte werden zu Beginn der Projekte festgelegt	

C 1.1. Weiterbildungsmaßnahmen für (Langzeit)-Arbeitslose

Berlin verfolgt mit den Weiterbildungsmaßnahmen für (Langzeit)-Arbeitslose folgende Zielsetzung:

Ziel 13	Erhöhung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen durch Qualifizierungen und Lohnkostenzuschüsse
----------------	--

Durch die Hartz-Reformen haben sich die Förderung und vor allem aber auch die Weiterbildungsmöglichkeiten der Langzeitarbeitslosen grundlegend geändert. Das Land Berlin sieht sich verpflichtet, mit ergänzenden Instrumentierungen die Bemühungen des Bundes zu unterstützen. Es sollen dazu ergänzende Weiterbildungsmaßnahmen, die durch den Träger der Grundsicherung nicht geleistet werden, durchgeführt werden. Damit ist eine Verbesserung der beruflichen Qualifikation mit dem Ziel einer Steigerung der Integrationsfähigkeit in das Erwerbsleben beabsichtigt.

Im Rahmen der „**Weiterbildungsmaßnahmen für (Langzeit)-Arbeitslose**“ ist geplant, aus Landes- und ESF-Mitteln, Bildungsmaßnahmen vor allem für Langzeit-arbeitslose zu fördern, die helfen, die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Vermittlung wird durch Lohnkostenzuschüsse gefördert. Die bislang geförderten Integrationsmaßnahmen sind insoweit erfolgreich, als 80% der an den Maßnahmeteilnehmer einen Qualifizierungsabschluss erreichen. Mit einer besonderen Ausrichtung auf die Vermittlung sprachlicher Kompetenzen für Migranten hat dieses Instrument im Hinblick auf die soziale und arbeitsmarktliche Problemlage bei dieser Zielgruppe aktuell an Bedeutung gewonnen.

C.1.2. Beschäftigungsmaßnahmen für besondere Zielgruppen

Berlin verfolgt mit den Beschäftigungsmaßnahmen für besondere Zielgruppen folgende Zielsetzung:

Ziel 13	Erhöhung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen durch Qualifizierungen und Lohnkostenzuschüsse
----------------	--

Bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit haben sich in Folge der Arbeitsmarktreformen die Rahmenbedingungen verändert, so dass die Arbeitsmarktpolitik des Landes Berlin neu ausgerichtet werden muss. Dabei ist der Bund bzw. die Bundesagentur für Arbeit nunmehr weitgehend für die Finanzierung der Eingliederungsmaßnahmen in der finanziellen Verantwortung. Gleichzeitig hat eine stetige Reduzierung der Förderfälle bei den klassischen Förderinstrumenten, wie ABM eingesetzt bzw. wurden Instrumente, wie Strukturanpassungsmaßnahmen, aus dem Förderkatalog des SGB III gestrichen. Das Land Berlin will sich dem öffnenden Spektrum der Fördernotwendigkeiten nicht verschließen und Mittel für Beschäftigungsmaßnahmen für besondere Zielgruppen bereitstellen. Dabei werden die folgenden Förderansätze verfolgt:

- Intensivierung der Förderung und Generierung von „Klebeeffekten“ auf dem ersten Arbeitsmarkt durch die Zahlung von Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber (kleine und mittlere Unternehmen)
- Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen durch Intensivierung des Programms „Stelle statt Stütze“,

- Öffnung der Bildungsangebote des Landesprogramms Zusatzjobs & Bildung für Nichtleistungsempfängende.

Zur Integration in das Erwerbsleben bedürfen besonders die Zielgruppen der Arbeitslosen über 50 Jahren und der Nichtleistungsempfänger besonderer Förderung. Vorrangig für diese Zielgruppen werden Bildungsmaßnahmen zur individuellen Verbesserung der beruflichen Qualifikation, in Kombination mit Arbeitsgelegenheiten oder Beschäftigungsangeboten, geplant, mit dem Ziel einer Steigerung der Integrationsfähigkeit in das Erwerbsleben und zum Teil auch der Vermittlung in Unternehmen. Dadurch sollen insgesamt die mit der Arbeitslosigkeit in Zusammenhang stehenden sozialen Benachteiligungen abgemildert werden.

Es ist des weiteren vorgesehen, aus Landes- und ESF-Mitteln Langzeitarbeitslosen, zum Teil auch weiteren Zielgruppen des Arbeitsmarktes - wie arbeitslosen Jugendlichen – **Bildungsmaßnahmen bei Arbeitsangelegenheiten mit MAE** anzubieten. Diese Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten stellen keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse dar. Die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erhalten zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen. Das Land Berlin fördert in diesem Fall, neben einer durch die JobCenter finanzierten Basisqualifizierung, aus Mitteln des ESF eine zusätzliche Bildungsmaßnahme, damit die Arbeitsgelegenheiten mit arbeitsmarktrelevanten Qualifizierungsbausteinen kombiniert werden können, die mit zertifizierten Abschlüssen - nicht gemeint sind Ausbildungsabschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz - versehen sind. So über ein schrittweises Wiederheranführen an den ungeforderten Arbeitsmarkt eine schnellere Integrationswirkung erfolgen. Die Qualifizierung soll ausschließlich modularisiert durchgeführt werden. Im Rahmen eines Profiling sollen individuell Erfolg versprechende, arbeitsmarktrelevante Qualifikationsmöglichkeiten ermittelt werden und Handlungsempfehlungen für die Einmündung in den ungeforderten Arbeitsmarkt gegeben werden. Zusätzlich zu diesen Bildungsmodulen werden in geeigneten Maßnahmen Betriebspraktika angestrebt. Die absolvierten Qualifizierungsbausteine werden dokumentiert, um unnötige Doppelungen zu vermeiden und einen sinnvollen und zielführenden Qualifikationsaufbau der Geförderten zu ermöglichen. Eine entsprechende Maßnahme wird bereits in der laufenden Förderperiode 2000-2006 des ESF finanziert.

Schließlich werden **Bildungsmaßnahmen bei Arbeitsgelegenheiten mit Entgelt** („Stelle statt Stütze“) gefördert. Dazu wird für Hilfebedürftige ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Unternehmen oder sonstigen Arbeitgebern geschaffen, die JobCenter können an Stelle des Arbeitslosengeldes II einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewähren. Die Arbeiten müssen nicht zwingend im öffentlichen Interesse liegen und/oder zusätzlich sein. Das Land Berlin fördert ergänzend zum Lohnkostenzuschuss der JobCenter für die Einstellung Arbeitsloser aus Mitteln des ESF bei kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten die Beratung, Akquisition, Einarbeitung und Qualifizierung. In der laufenden Förderperiode 2000-2006 des ESF finden diese Bildungsmaßnahmen bereits im Rahmen des Förderprogramms „Stelle statt Stütze“ statt. Die Maßnahmen sind aus heutiger Sicht als erfolgreich anzusehen - die Förderungen münden größtenteils in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, mit dem Ergebnis einer arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Entlastung.

C.2.1. Förderung behinderter und drogenabhängiger Menschen

Berlin verfolgt mit der Förderung behinderter und drogenabhängiger Menschen folgende Zielsetzung:

Ziel 14	Erhöhung der Leistungsfähigkeit und der Qualifikation von Behinderten
Ziel 15	Stabilisierung der Lebensverhältnisse und Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben bei Drogenabhängigen

Damit dient die Aktion der Bekämpfung von Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und der sozialen Integration behinderter und suchtmittelabhängiger Menschen. In der Konzeption „Unterstützter Beschäftigung“ gilt die qualifizierende Unterstützung am betrieblichen Arbeits- und Praktikumsplatz als ein wesentlicher Baustein in der Angebotspalette von Diensten der beruflichen Eingliederung. Erst in der betrieblichen Lernsituation erschließen sich dem/der ArbeitnehmerIn die Sinnhaftigkeit seines / ihres Tuns, die Eingebundenheit in die Prozessabläufe und betriebliche Arbeitsteilung ersetzen die künstliche Stimulation in Übungswerkstätten, und das über Teameinbindung ermöglichte Selbstwertgefühl und Rollenbewusstsein fördern die Motivation und damit in entscheidender Weise den Lernerfolg.

Die Zielgruppe der **Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen und für Menschen, die sie begleiten** sind Menschen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeiten oder seelische Gesundheit von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und deren ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft daher beeinträchtigt ist. Ziel der Maßnahme ist die Sicherstellung einer guten Bildung, Ausbildung und Teilhabe am Arbeitsleben. Hierfür werden innovative Konzepte zur beruflichen Qualifizierung, u.a. mit neuen zeitlich flexibel einsetzbaren Lehr- und Lernmethoden angeboten. Sie werden in enger Kooperation mit dem Bildungsträger (Projekträger) und den Personalvermittlungsnetzwerken entwickelt und realisiert. Darüber hinaus ist die Qualifizierung von Fachkräften, die zur besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Beschäftigung beitragen, Gegenstand der Maßnahme. Hiermit wird beispielsweise der Mangel an qualifizierten Gebärdensprachdolmetschern in Berlin sowie an sonderpädagogischen Zusatzausbildung von Fachkräften für den späteren Einsatz in Werkstätten für behinderte Menschen behoben. Die Unterstützungsleistungen beziehen sich nicht nur auf die ArbeitnehmerIn mit Behinderung, sondern es wird mit qualifizierten Bemühungen Einfluss auf das Unternehmen genommen.

Das Instrument **Qualifizierung, Beschäftigung, Beratung von Drogenabhängigen / Suchtmittelgefährdeten** verfolgt das Ziel, den Anteil dieser Zielgruppe bei dem eine Integration in Beschäftigung und Arbeit gelingt, zu erhöhen. Zur Bekämpfung von Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und der sozialen Integration suchtmittelabhängiger Menschen bedarf die Zielgruppe eines breiten Spektrums von aufeinander abgestimmten sowohl niedrigschwelligen als auch hochschwelligen Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten. Hierzu gehören u.a. Qualifizierung und Beschäftigung in den Bereichen Catering, Küche, Service, Büro, Metallbau und Gartenbau, Produktion und Verkauf, Verwaltung etc. Ein differenziertes modulares Orientierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebot für langzeitarbeitslose Menschen (insbesondere substituiert lebende Menschen und Drogenkonsumenten mit russischem Migrationshintergrund) soll die berufliche Integration der Zielgruppe erleichtern. Der Erwerb fachlicher Fähigkeiten wird durch den Auf- und Ausbau von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen (Erhöhung der Konzentrationsfähigkeit, Erwerb verschie-

dener Lern- und Arbeitstechniken, Erhöhung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, der Frustrationstoleranz, der Teamfähigkeit und der Kreativität) flankiert.

C.2.2. Förderung von Strukturen / Qualifikationen im Bereich sozialer Dienste

Berlin verfolgt mit Förderung von Strukturen / Qualifikationen im Bereich sozialer Dienste folgende Zielsetzung:

Ziel 16	Verbesserung der Beratungsinfrastrukturen im Bereich der sozialen Dienste
----------------	---

Hierdurch soll der gleichberechtigte Zugang zu und einer umfassenden Nutzung von Beratungs-, Förderungs- und Dienstleistungen aus dem Sozialbereich für alle Bürgerinnen und Bürger sichergestellt und selbständige Alltags- und Versorgungsaktivitäten im Wohnumfeld sowie die Teilhabe am öffentlichen Leben für ältere Menschen ermöglicht werden.

Ziel des Instruments **soziale Infrastruktur Berlin** ist es, einen elektronischen Zugang zu öffentlichen Diensten, hier insbesondere zu Angeboten, Diensten und Leistungen des Sozialbereichs, vor allem für Menschen mit Behinderungen, für Ältere und deren Angehörige, aber auch für alle anderen Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten. Die unter www.berlin.de für den Sozialbereich enthaltenen Angebote sollen daher ausgebaut, ergänzt und transparenter gestaltet werden.

Die **Integrationshilfe und Betreuungsdienste** dienen der Weiterentwicklung der vor Ort zur Unterstützung der Hilfe zur Selbsthilfe bestehenden Beratungsinfrastruktur sowie der Intensivierung der Kooperationsbeziehungen der Beteiligten und setzen auf Nachhaltigkeit und Verstetigung. Zielgruppen sind vor allem (junge) Erwerbsfähige ohne gesicherte Ausbildungssituation mit Leistungsanspruch nach SGB II, erwerbsfähige Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten und komplexen Problemlagen (Migranten / Wohnungslose / Arbeitssuchende mit finanziellen Notlagen / Personen mit schwierigen psychosozialen Problemen / Arbeitssuchende mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die aber nicht der Unterstützung durch spezialisierte Fachberatungsstellen benötigen), erwerbsfähige Menschen, die ohne ersichtlichen Grund zumutbare Arbeit ablehnen und Erwerbsfähige ohne Leistungsanspruch nach SGB II (Nichtleistungsempfänger/innen). Für sie werden Maßnahmen zum Abbau von vorhandenen Vermittlungshemmnissen für die Eingliederung in die Arbeit, zur Erhöhung der Beteiligung am Arbeitsmarkt bzw. zur Erhöhung der Engagementbereitschaft im Sozialraum, zur Erbringung personenbezogener Hilfe bei akuten Notlagen (z.B. Wohnraumverlust, Einkommensverlust, Gewalterfahrungen, krankheitsbedingte Ausfälle) und zum Abbau von Isolation, Ausgrenzung und Benachteiligung angeboten.

Mit der Maßnahme **Mobilitätshilfsdienste** wird das Ziel verfolgt, durch den innovativen Ausbau des Leistungsangebotes hinaus die Voraussetzungen dafür zu schaffen, um auch zukünftig mobilitätsbeeinträchtigten Menschen in Berlin erschwingliche Mobilitätshilfen bei hoher Dienstleistungsqualität in einem dem demographischen Wandel Berlins entsprechenden Umfang anbieten zu können. Maßnahmebezogen werden vor allem (junge) Erwerbsfähige ohne gesicherte Ausbildungssituation mit Leistungsanspruch nach SGB II, erwerbsfähige Menschen mit (besonderen) sozialen Schwierigkeiten und komplexen Problemlagen, insbesondere Jugendliche und Migranten/-innen mit erhöhtem Bedarf an psychosozialer Begleitung zur Herstellung / Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie bürgerschaftlich Aktive und hauptamtliche Mitarbeiter angesprochen. Gefördert werden Maßnahmen

zur Herstellung / Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen (insbesondere Migranten, Jugendliche), zur Förderung der gegenseitigen Hilfe benachteiligter bzw. sozial ausgegrenzter Personen (insbesondere Migranten/-innen), zur berufsbegleitenden Qualifizierung der Mitarbeiter bei der Erschließung ehrenamtlicher Helfer und zur Stärkung des Engagements von Ehrenamtlichen sowie zur stärkeren interkulturellen Ausrichtung der Arbeit der Dienste. Weiterhin soll durch die Förderung eine Erweiterung des Leistungsangebots der Dienste um pflegeergänzende (haushaltsnahe) Dienstleistungen ohne Finanzierungsgrundlage im Leistungsrecht ermöglicht werden.

Die Maßnahme **Bürgerschaftliches Engagement** dient der Aktivierung von Bürgerinnen und Bürgern und zeigen Wege für Beteiligungsformen (Partizipation, Subsidiarität) auf, die der Hilfe zur Selbsthilfe entsprechen und auf Nachhaltigkeit und Verstetigung setzen. Im besonderen Fokus stehen dabei die Zielgruppen Erwerbslose / Beschäftigungssuchende und altersbedingt nicht mehr im Erwerbsleben Stehende / Senioren, die ihren Erfahrungsschatz und ihre Potenziale an nachfolgende Generationen weitergeben und damit mittelbare, Beschäftigung fördernde Wirkungen erzielen können. Gefördert werden Maßnahmen zur Stärkung gemeinwesenorientierter Strukturen, insbesondere regionale Netzwerke gegen Isolation, Ausgrenzung und Benachteiligung ausgewählter Bevölkerungsgruppen, sowie zur Qualifizierung von Fachkräften in Bezug auf Unterstützung und Moderation von Selbstorganisation und gegenseitiger Hilfe.

C.2.3. Qualifizierung von Straftentlassenen

Berlin verfolgt mit der Qualifizierung von Straftentlassenen folgende Zielsetzung:

Ziel 17	Verbesserung der Beschäftigungschancen von Straftentlassenen durch vorbereitende Qualifizierungen
----------------	---

Die notwendigen Qualifizierungen liegen vor allem in der Vermittlung von berufspraktischen Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen zur Aufarbeitung der schlechten Grundvoraussetzungen, die einer Integration von Strafgefangenen bzw. Haftentlassenen in den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehen. Sie dienen der Integration von Strafgefangenen bzw. Haftentlassenen durch Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt.

Primäres Ziel des Instruments **Entlassungstraining für Straftentlassene** ist die nachhaltige Integration von Strafgefangenen bzw. Haftentlassenen durch die Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. Wenn dieses Ziel erreicht ist, erfolgt im Anschluss daran eine - auf bis zu sechs Monate bzw. bei besonderem Bedarf bis zu 12 Monate - befristete Nachbetreuung. Für die Strafgefangenen soll durch das Angebot einer Trainings- bzw. Arbeitsmaßnahme oder durch eine Kombination dieser Instrumente - sowohl während der Inhaftierung als auch nach der Haftentlassung - die Situation des problematischen Überganges besser strukturiert werden, um sie damit länger in einem Arbeitsprozess zu halten und weiter sozial zu stabilisieren.

Ziel der **beruflichen Qualifizierung und Vermittlung von Basis- und Schlüsselkompetenzen** ist die Aufarbeitung der schlechten Grundvoraussetzungen, die einer Integration entgegenstehen. Hierfür wird das Angebot einer zielgerichteten Vermittlung von berufspraktischen Fertigkeiten und sozialen Handlungskompetenzen geschaffen. Inhalt der Maßnahme ist die betriebliche Arbeit in den Bereichen

Holz, Metall, Farbe und Gas-Wasser-Installation und die damit einhergehende Vermittlung praxisorientierten Grundwissens in den Bereichen Arbeitsschutz/Unfallverhütung, Umgang mit Werkzeugen und Maschinen, Kennenlernen verschiedener Arbeitstechniken, Übungen zur Arbeitsgenauigkeit, Durchführung von Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten sowie Vermittlung von PC-Grundkenntnissen. Nach Beendigung der Maßnahme in der Justizvollzugsanstalt folgt die Vermittlung in qualifizierte Arbeit innerhalb oder außerhalb der Anstalt im Wege des freien Beschäftigungsverhältnisses.

C.2.4. Förderung benachteiligter Jugendlicher

Berlin verfolgt mit der Förderung benachteiligter Jugendlicher folgende Zielsetzung:

Ziel 18	Förderung der Berufsvorbereitung von Jugendlichen mit Sprachschwierigkeiten und von Schulabbrechern
Ziel 19	Quartiersbezogene Beratung und Qualifizierung von arbeitslosen Jugendlichen

Das Ziel des Instruments **Fortbildung im sozialen und schulischen Bereich** besteht darin, die sozialen Benachteiligungen von Jugendlichen mit negativem Sozial- bzw. Migrationshintergrund sowie von Langzeitarbeitslosen in ausgewählten Stadtteilen durch die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik auszugleichen. Dabei soll die Anzahl der von Arbeitslosigkeit bedrohten Jugendlichen reduziert werden durch zusätzliche und abgestimmte Maßnahmen, die die Jugendlichen an ihrem aktuellen Bildungsstand „abholen“ und bis zu einem in eine Ausbildung oder Beschäftigung mündenden Abschluss fördern. Im Rahmen dieser Maßnahmen sollen Projekte in einem Stadtteil/Kiez finanziert werden, in denen unter Mitwirkung aller Verantwortlichen (bezirkliche Verwaltungen, Quartiersmanagement, Kinder- und Jugendeinrichtungen, staatliche und private Bildungsträger, Eltern usw.) benachteiligte und insbesondere arbeitslose Jugendliche sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund Unterstützung und Hilfe erhalten, um ihre Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Diese Maßnahmen sollen darüber hinaus in enger Abstimmung mit der Wirtschaft und dem Handwerk vorbereitet und umgesetzt werden. Eingebunden sein sollte auch die Förderung von Frauen zur Verbesserung der Chancengleichheit durch Aufnahme spezifischer Fort- und Weiterbildungen für den Erhalt und die Festigung erworbener Fachkompetenzen im erlernten Beruf oder ggf. durch Umschulung, um einen Wiedereinstieg durch begleitende Qualifizierung in der Familienphase vorzubereiten. Weiterhin sollen zur Intensivierung von Bildungsmaßnahmen im Sozialraum auch die transnationale Qualifizierung und Koordination als internationales Potential der Arbeitsmarktförderung und Möglichkeit für Berliner Jugendliche durch Austausche von Multiplikatoren, Ausbildern und Betreuungspersonen genutzt werden.

Ziel der **Integrationsangebote für benachteiligte Jugendliche** im Übergang von der Schule in den Beruf ist es, benachteiligten und insbesondere arbeitslosen Jugendlichen sowie Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Langzeitarbeitslosen Qualifizierungsangebote zu unterbreiten, die helfen, die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Bei der Zielgruppe der Maßnahme handelt es sich insbesondere um Schüler mit Sprachschwierigkeiten, um Schulabbrecher, um Jugendliche, die schon an mehreren Maßnahmen teilgenommen haben, aber auch um Lehrkräfte, Sozialpädagogen und Erzieher, die die Jugendlichen beim Übergang Schule – Beruf vorbereiten und begleiten sollen. Im Vordergrund werden solche Maßnahmen stehen, die dazu beitragen, Jugendliche bei der

Berufswahl zu unterstützen, und ihnen eine bestmögliche Vorbereitung auf den Einstieg in die Berufsausbildung zu gewähren. Die Förderung bezieht sich auf die Bereiche zusätzliche Sprachausbildung, Qualifizierung in der Medienarbeit, Vorbereitung auf berufliche Selbstständigkeit (Schülerfirmen, Unternehmerkurse), transnationale Qualifizierung, Schulsport, Vereinssport.

C.2.5. Qualifizierung / Förderung von Migranten/innen

Berlin verfolgt mit der Qualifizierung / Förderung von Migranten/innen durch den Integrationsbeauftragte des Senats folgende Zielsetzung:

Ziel 20	Verbesserung der Berufsvorbereitung von jungen Migranten/innen durch Beratung, Berufsorientierung und Sprachunterricht
----------------	--

Es bestehen besondere Bedarfe, die unzureichenden vorhandenen Angebote zu ergänzen und zu bündeln bzw. angesichts des dringenden Bedarfs dem sich vermehrenden professionellen Angebot (vor allem von Arbeitsagenturen finanzierte Maßnahmen sowie vom BAMF finanzierte Integrationskurse) modellhaft Anregungen zu geben.

Bei der **qualifizierungsbezogenen Beratung von jungen Migranten/innen** soll jungen Migranten/innen - vorwiegend im Übergangsfeld Schule / Beruf - der Zugang zu beruflicher Qualifizierung gebahnt werden. Dies geschieht einerseits durch kultursensible Beratungsangebote für die Betroffenen, die auf deren spezifische Orientierungs- und Motivationsprobleme eingehen und das soziale und kulturelle Umfeld (Familien, Communities, Schulen u.a.) mit einbeziehen. Andererseits wird auch auf der Grundlage von Bestandsaufnahmen und Bedarfsfeststellungen auf die Verbesserung der Infrastruktur für die Qualifizierung junger Migranten hingewirkt, insbesondere auf passgenauere Schnittstellen zwischen den verschiedenen institutionellen Bereichen, etwa durch die Entwicklung von Qualitätskriterien, Multiplikatorenberatung, den Aufbau einer Servicedatenbank und andere Koordinierungsaktivitäten. Die genannten Aktivitäten können aufgrund eines sachlichen und/oder sozialen Zusammenhanges auch auf andere Teilzielgruppen (junge erwachsene Migranten/innen, insbesondere Neuzuwanderer) und/oder benachbarte Tätigkeitsfelder (Jobvermittlung) ausgeweitet werden.

Daneben wird für junge Migranten/innen eine berufsbezogene Basisqualifizierung mit einem hohen Anteil an **Sprachunterricht** und **beruflicher Orientierung** durchgeführt.

C.2.6. Innovative Maßnahmen zur sozialen Integration auf lokaler Ebene / Mikroprojekte

Berlin verfolgt mit den innovativen Maßnahmen zur sozialen Integration auf lokaler Ebene (Mikroprojekte) folgende Zielsetzung:

Ziel 21	Stärkung der Selbsthilfepotentiale durch lokale Vernetzung / Kleinstinitiativen
Ziel 22	Aufbau von erfolgreichen bezirklichen Netzwerken zur Beschäftigungsförderung

Der erste Handlungsansatz besteht darin in **lokalen Mikroprojekten** die Zusammenarbeit in selbst organisierten Gruppen, lokalen Initiativen und Netzwerken zu stärken und gleichzeitig die soziale und

berufliche Integration benachteiligter Personengruppen zu verbessern. Zielgruppen dieser Maßnahme sind benachteiligte Personengruppen wie Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmer/innen, Alleinerziehende, Migranten/innen, Aussiedler/innen, behinderte Menschen, Jugendliche ohne Schulabschluss. Mögliche Träger von Kleinstvorhaben sind, Einzelpersonen, Vereine Netzwerke von lokalen Akteuren, Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen, kirchliche Organisationen und Wohlfahrtsverbände, Jugendverbände, Jugendclubs, Frauenverbände, Fraueneinrichtungen, Migrantenorganisationen. Die Ziele und Aktivitäten der Mikroprojekte sollen sich an den konkreten lokalen Bedarfslagen orientieren. Die Förderung des freiwilligen Engagements von Bürgern/innen in lokalen Zusammenschüssen hat wegen seines Beitrages zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und zur Entwicklung des Gemeinwesens einen besonders hohen Stellenwert im Programm. Gefördert werden sollen Mikroprojekte mit den nachfolgenden Schwerpunktsetzungen:

- Unterstützung einzelner Aktionen zur Förderung der beruflichen Eingliederung
- Unterstützung von Kleinstvorhaben zur Förderung bzw. Schaffung neuer Beschäftigung durch lokale Initiativen für benachteiligte Menschen am Arbeitsmarkt
- Unterstützung von beschäftigungsorientierten Netzwerken, die sich für benachteiligte Menschen am Arbeitsmarkt einsetzen
- Unterstützung bei Gründung von sozialen Unternehmen und beschäftigungsorientierten Genossenschaften

Diese relativ breiten Zielsetzungen des Programms ermöglichen es, Projekthinhalte an konkrete Bedarfe und Entwicklungsziele anzupassen und somit lokale Entwicklungsstrategien zu unterstützen.

Der zweite Handlungsansatz besteht darin auf lokaler Ebene **innovative Modellprojekte zur Beschäftigungsförderung für Benachteiligte** zu unterstützen. Ziel der innovativen lokale Modellprojekte zur Beschäftigungsförderung von Benachteiligten ist es, durch vernetztes Zusammenwirken maßgeblicher lokaler Akteure auf bezirklicher Ebene Vorhaben zu initiieren und umzusetzen, die u.a. die Schaffung neuer Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Verbesserung der Beschäftigungschancen und der sozialen Integration von benachteiligten Personengruppen unterstützen. Die Projekte sollen vor allem auf Bildung und Qualifizierung, Stärkung des Humankapitals sowie Vermittlung und Aktivierung von Arbeitslosen gerichtet sein. Aus strategischer Sicht bündelt das Land Berlin damit erfolgreiche Handlungsansätze der Vergangenheit. Es sollen positive Erfahrungen, die mit den Entwicklungspartnerschaften aus EQUAL-Projekten und den Art. 6-Projekten gesammelt wurden, Berücksichtigung finden. Dazu werden die strategischen Entwicklungspartnerschaften mit den Bezirklichen Bündnissen für Wirtschaft und Arbeit weiterentwickelt, indem Bündnisstrukturen und Netzwerke gestärkt sowie neue Realisierungsmöglichkeiten für bezirklich ausgerichtete Projekte geschaffen werden. Die Projekte werden in bezirklichen Handlungsstrategien und Aktionsplänen der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit eingebunden. Mit der Maßnahme wird dem Anliegen auf bezirklicher Ebene entsprochen, lokal identifizierte Bedarfe, ergänzend zu Maßnahmen/Instrumenten der gesamtstädtischen Arbeits- und Berufsbildungspolitik, realisieren zu können. Mit der Weiterentwicklung der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit im Land Berlin wird den Empfehlungen der Europäischen Kommission zur stärkeren Einbeziehung der lokalen Ebene und zum Ausbau von Partnerschaften und Bündnissen auf regionaler und lokaler

Ebene entsprochen. In diesen Projekten sollen insbesondere in Abstimmung mit den Bezirken und Arbeitsagenturen / Jobcenter neue Ansätze in der Beschäftigungsförderung erprobt werden. Es sollen Ansätze verfolgt werden, die in systematischer Form lokale Bedarfe ermitteln, unterschiedliche Akteure zusammenführen und die Beschäftigungsförderung mit anderen Politikfeldern (Stadtteilentwicklung, soziale Dienste) verknüpfen. Es werden u.a. folgende Projektansätze zeitlich befristet gefördert:

- Bildung und Entwicklung von Bündnissen/Netzwerken lokaler Akteure zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Schaffung neuer Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten,
- Vorhaben zur Entwicklung und Erprobung neuer Beschäftigungsfelder unter Berücksichtigung des demografischen Wandels,
- Unterstützung spezifischer lokaler Vorhaben zur Integration in den Ausbildungsmarkt (u.a. präventive Berufsorientierung, Kooperation von lokalen Bildungseinrichtungen, lokalen Arbeitsmarktakteuren und lokalen Unternehmen, Übergang Schule - Beruf),
- Innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration benachteiligter Personengruppen (z.B. Langzeitarbeitslose, Ältere)
- Innovative Maßnahmen zur Unterstützung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Lokale, innovative Konzepte und Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens,
- Internationaler Erfahrungsaustausch („best-practice“), Studien, Konzepte und Erprobung von Maßnahmen zur bezirklichen Entwicklung von Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungspotenzialen.

Die Projekte, die im Rahmen dieser Maßnahme unterstützt werden, sollen zur Chancengleichheit und zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beitragen. Methodische Grundlage der Projekte sind eine genaue Bedarfsanalyse, Konzepterarbeitungen und eine begleitende Beratung. Eine Evaluation der Modellprojekte ist Bestandteil der Maßnahme, um anhand konkreter Input-, Prozess- und Erfolgsindikatoren und fachlicher Bewertungen neue erfolgreiche Konzepte in der Beschäftigungsförderung zu entwickeln.

5.4 Priorität E: Technische Hilfe

E.1.1. Verwaltungs- und Personalkosten

E.1.2. Technische Begleitung

E.1.3. Evaluierung

E.2. Expertisen, Veranstaltungen, Beratung, Unterstützungsleistungen

6 Verwaltungs-/Begleitsysteme

6.1 Beschreibung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme

6.2 Angaben zum Zahlungssystem

6.3 Beschreibung des Monitorings und der Evaluation

6.4 Beschreibung der Vereinbarung über den Austausch der elektronischen Daten

6.5 Angaben zur Information und Publizität

7 Finanzbestimmungen

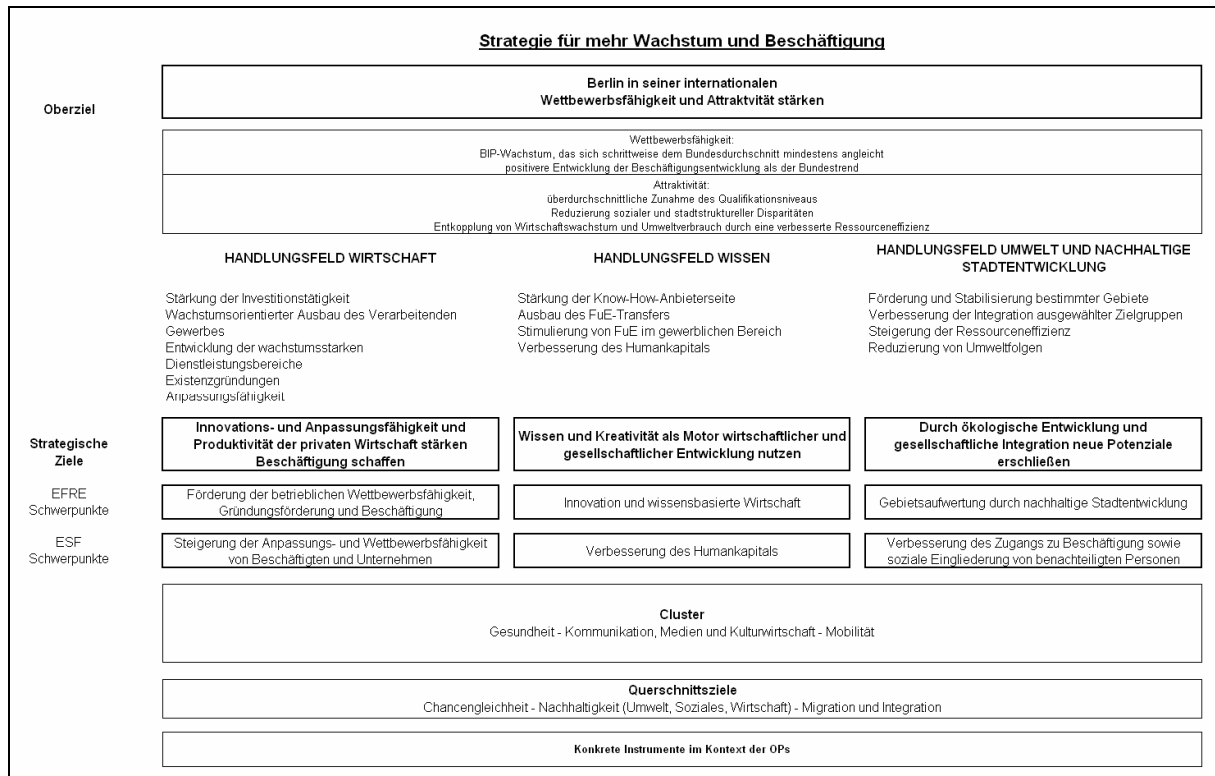
7.1 Indikativer Finanzplan

7.2 Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge

8 Zusammenfassung der ex-ante Bewertung

Anlage 1: Berliner Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung

Das Land Berlin hat eine Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung entwickelt, in der die Interventionen des EFRE und des ESF in einer Dachstrategie gebündelt werden. Diese Gesamtstrategie basiert auf folgendem Zielsystem.



Vor dem Hintergrund der schwachen Entwicklung zentraler Zielgrößen konzentriert sich die Berliner Gesamtstrategie für die Strukturfonds auf die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und der Schaffung von Beschäftigung.

Oberziel der Strukturfondsförderung

Vor dem Hintergrund der schwachen Entwicklung zentraler Zielgrößen konzentriert sich die Berliner Gesamtstrategie für die Strukturfonds auf die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität. Dabei sind die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Entspannung sozialer Problemlagen und die Verminderung von Umweltbelastungen integrale Anforderungen an die Attraktivität der Stadt

Oberziel	
Berlin in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität stärken	
Es soll die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden,	... so dass über Innovationen eine Wachstumsrate des BIP erreicht wird, die dauerhaft das Niveau des Bundesdurchschnitts ansteuert.

	... so dass die Erwerbstätigkeit in Berlin eine positivere Entwicklung als der Bundestrend nimmt.
Die Stärkung der Attraktivität wird daran gemessen,	...eine überdurchschnittliche Zunahme des Qualifikationsniveaus erzielt wird
,	...soziale und stadtstrukturelle Disparitäten reduziert werden sowie
	...die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltverbrauch durch eine verbesserte Ressourceneffizienz gesteigert wird

Der Erfolg bei der Verbesserung der **Wettbewerbsfähigkeit** soll daran gemessen werden, ob es gelingt, ein Wachstum des BIP zu erreichen, das sich schrittweise dem Niveau des Bundesdurchschnitts mindestens angleicht. Außerdem soll auch die Erwerbstätigkeit einen positiveren Trend zeigen, um den Abstand zum Bundesdurchschnitt zu verringern, bzw. Bundesniveau erreichen. Verbesserte Wettbewerbspositionen sind in hoch entwickelten Volkswirtschaften insbesondere über produktbezogene, prozessuale und organisatorische Innovationen zu erreichen.

Um dies zu erreichen soll die **Attraktivität** Berlins verbessert werden. Der Erfolg bei der Erreichung dieses Ziels soll daran gemessen werden, ob es gelingt, das Qualifikationsniveau in der Stadt überdurchschnittlich zu steigern.

Mit der Entspannung der sozialen Problemlagen strebt Berlin die Überwindung ungleicher Entwicklungschancen in den Stadtquartieren an. Diese Aufwertungs- und Stabilisierungsstrategie konzentriert sich dabei u. a. auf die Bereiche Bildung, Erwerbstätigkeit sowie soziale und ethnische Integration. Dadurch leistet sie einen nachhaltigen Beitrag zur strukturellen Stärkung der Entwicklungspotentiale Berlins in den Bereichen Wirtschaft, Kultur und Soziales.

Die Verringerung der Umweltbelastungen soll sich in einer dauerhaften Entkopplung des Umweltverbrauchs von der wirtschaftlichen Entwicklung niederschlagen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Steigerung der Ressourceneffizienz.

Die Strategie konzentriert sich auf Berlin. Es muss jedoch betont werden, dass diese Begrenzung den realen Verflechtungen immer weniger entspricht. Die Einpendlerquote lag 2004 bei 18,8 Prozent, d.h. dass fast jeder Fünfte in Berlin sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht in Berlin wohnt. Die Auspendlerquote, also der Anteil der in Berlin lebenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die nicht in Berlin arbeiten liegt bei 11,8 Prozent. Damit hat Berlin für das Jahr 2004 bei 195.476 Einpendlern 112.926²⁵ Auspendler zu verzeichnen.

Ein erheblicher Anteil der Pendlerverflechtung Berlins konzentriert sich auf den engeren Verflechtungsraum. Gut 125.000 der knapp 200.000 Einpendler leben im Verflechtungsraum, und auch gut 50.000 Berlinerinnen und Berliner arbeiten im Brandenburger Teil des engeren Verflechtungsraums. Dieses schnell fortschreitende Zusammenwachsen der Metropolregion verpflichtet zu einer engen Abstimmung aller Maßnahmen zur Entwicklung der Metropolregion. Dies betrifft die Wirtschaftsentwicklung und Investorenwerbung genauso wie die Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik.

Die Gesamtstrategie für die Förderpolitik greift gezielt die Stärken Berlins auf, um daraus Impulse für Wachstum und Beschäftigung zu entwickeln. Einen Ansatzpunkt hierfür bieten diejenigen **Cluster**, in denen Berlin besonderes Potenzial hat: Gesundheit, Kommunikation, Medien und Kulturwirtschaft

sowie Mobilität. Diese Cluster könnten sich in den Aktionen aller Handlungsfelder wieder finden. Sie zu fördern ist auch ein zentrales Anliegen der Berliner **Kompetenzfeldstrategie**²⁶.

Handlungsfelder und strategische Ziele

Die auf Ebene des Oberziels angesprochenen Zielgrößen der Entwicklung Berlins sind überwiegend nur indirekt über vermittelnde Wirkungsketten politisch zu beeinflussen. Deshalb müssen die Instrumente zielgenau definiert werden, damit BIP-Wachstum und Erhöhung der Erwerbstätigkeit befördert sowie nachhaltige Stadtentwicklung gesichert werden können. Dabei richtet sich die Gesamtstrategie auf die **drei zentralen Handlungsfelder Wirtschaft, Wissen, sowie Umwelt, und nachhaltige Stadtentwicklung**.

In den drei Handlungsfeldern kommen entsprechend den zentralen Zielgruppen jeweils Instrumente der Wirtschafts- und Technologieförderung, der Umweltförderung und der nachhaltigen Stadtentwicklung, die vorwiegend aus dem EFRE mitfinanziert werden sowie Instrumente der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, die vorwiegend aus dem ESF finanziert werden, zum Einsatz. Ziel ist dabei eine komplementäre Vorgehensweise, um möglichst hohe Synergieeffekte zu erzielen.

Zur Erreichung des Oberziels Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität zielt die Gesamtstrategie in allen drei Handlungsfeldern auf Unternehmen, Erwerbspersonen und Selbständige. Unternehmerische Initiative und Kompetenzen sowie Wissen und Können der Erwerbspersonen sind unverzichtbare Ressourcen für die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung der Stadt. Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit derjenigen, die derzeit keine Arbeit haben, aber auch die kontinuierliche Qualifizierung Aller im Sinne lebenslangen Lernens sind deshalb wesentliche Voraussetzungen für stetiges Wachstum. Zudem sind Bildungsabschlüsse und soziale Kompetenz von Jugendlichen eine wesentliche Voraussetzung für eine zukunftsfähige Entwicklung Berlins als wettbewerbsfähiger Arbeits- und Lebensstandort. Mit Hilfe der Strukturfondsförderung soll erreicht werden, dass alle Jugendlichen die erforderlichen Bildungsabschlüsse und berufsbezogene Qualifikationen erhalten, um den zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen zu können.

Darüber hinaus bildet die Verbesserung der städtischen Infrastruktur zur Behebung entwicklungsrelevanter Engpässe einen entscheidenden Ansatzpunkt der Förderstrategie. Eine den Anforderungen einer europäischen Metropole entsprechende Infrastrukturausstattung - damit ist insbesondere auch die Bildungs-, Sozial-, Kultur- und Umweltinfrastruktur gemeint - ist sowohl für die Bevölkerung als auch für die Unternehmen eine Grundvoraussetzung für wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Zudem erhöht eine intakte Infrastruktur die Wettbewerbsfähigkeit Berlins im Vergleich zu anderen Regionen.

Im Weiteren werden für die drei Handlungsfelder die zentralen Ansatzpunkte der Strategie ausführlicher dargestellt.

²⁵ IAB 2005: 4.

²⁶ Die Definition der Kompetenzfelder in der "Kohärenten Innovationsstrategie" geht zurück auf Diskussionen, die in die RITTS Berlin-Studien vom Ende der 1990er Jahre mündeten.

Handlungsfeld 1: Wirtschaft

Zentraler Faktor für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Berlins sind wettbewerbs- und anpassungsfähige Unternehmen. Ständiger struktureller Wandel und internationaler Wettbewerb erfordern stetige Reaktionen der Unternehmen, um dauerhaft erfolgreich auf dem Markt agieren zu können.

Vor dem skizzierten Hintergrund will die Gesamtstrategie für die Strukturfonds im Handlungsfeld Wirtschaft vor allem **Produktivität und Anpassungsfähigkeit der Unternehmen stärken und Beschäftigung schaffen**.

Um dieses Ziel erreichen zu können, sind eine Reihe von Entwicklungen erforderlich:

- Die **Investitionstätigkeit** muss stimuliert werden. Investitionen sind Voraussetzung für leistungsfähige Betriebe und hohe Produktivität. Investitionen bedeuten stets auch Modernisierung. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem
- **verarbeitenden Gewerbe**, das derzeit ein relativ geringes Gewicht in der Berliner Wirtschaft hat. Durch Anreize zu Investitionen sollen sie auch in ihrer relativen Bedeutung gestärkt werden.
- Besonders große Bedeutung für die Berliner Wirtschaft hat der **Dienstleistungsbereich**. Ihn in seinen Entwicklungspotenzialen zu unterstützen wird eine dauernde Aufgabe sein.
- Durch **Existenzgründungen** kann nicht nur die wirtschaftliche Verwertung von Wissen unterstützt werden, Existenzgründungen unterstützen auch den Modernisierungsprozess und können so zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Für Berlin sind Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung.
- Ein weiterer Ansatzpunkt für die Stärkung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit liegt in der **Qualifikation des Personals und des Managements**. Sicherung der Qualifikation, Lebenslanges Lernen und Managementkompetenz sind ein zentraler Faktor für die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen im Wandlungsprozess.
- Die Förderung von **Außenwirtschaftsaktivitäten** trägt dazu bei, die Unternehmen bei der Erschließung neuer Märkte zu unterstützen.

Die Förderung von Aktivitäten, die den Kompetenzfeldern zuzuordnen sind, wird in den genannten Prioritäten mit besonderem Nachdruck umgesetzt.

Integrierte Entwicklungsstrategien umfassen häufig auch die Förderung lokaler Ökonomien. Dieser Aspekt der Förderung wirtschaftlicher Entwicklung wird im Handlungsfeld 3 (s.u.) aufgegriffen.

Die Unterstützung richtet sich somit an Unternehmen, hierunter insbesondere an kleinere und mittlere Unternehmen, an Existenzgründerinnen und -gründer, sowie die Belegschaften und das Management der Unternehmen.

Ferner ist die Infrastruktur in den Bereichen zu ergänzen, die innovativ und wachstumsbezogen sind.

Strategisches Ziel	
Innovations- und Anpassungsfähigkeit sowie Produktivität der Unternehmen stärken Beschäftigung schaffen	
Indikatoren: - Steigerung der gewerblichen Investitionsquote - Weiterhin positive Entwicklung des Unternehmensbestandes (An-/Abmeldungen) - Steigerung der Exportquote - Kontinuierliche Zunahme der Zahl der SV-Beschäftigten - Erhöhung des Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der wirtschaftlichen Leistung Berlins	
EFRE	ESF
Gründungsförderung und Förderung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Für die Gründungsförderung und Förderung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung kommt der EFRE zum Einsatz. Der ESF trägt zur "Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen" bei.

Das Instrumentarium, das die Förderpolitik nutzen kann, um dieses Ziel zu erreichen, umfasst mehrere Förderansätze und Instrumententypen, wie zum Beispiel:

- Anreize für Investitionen (durch Reduzierung der Investitionskosten – in Form von Zuschüssen oder in Form anderer Finanzierungsinstrumente).
- Anreize zur Aufnahme einer wirtschaftlichen Tätigkeit (Existenzgründerförderung).
- Unterstützung bei der Anpassung an den strukturellen Wandel (Erhalt und Anpassung der Qualifikation von Beschäftigten und Management im Strukturwandel).
- Unterstützung beim Zugang zu neuen Märkten.
- Infrastrukturen zur gezielten Flankierung und Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung.

Handlungsfeld 2: Wissen

Ein zweiter zentraler Ansatzpunkt für die Entwicklung Berlins ist die Nutzung des in der Stadt verfügbaren Wissens. Dieses Wissen muss dann insbesondere für die Förderung von Innovationen eingesetzt werden. Dies schließt neben der Förderung von Forschung und Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen auch die Verbesserung der Qualifikation durch lebenslanges Lernen ein. Hierfür verfügt Berlin über ein breit gefächertes Angebot zur Aus- und Weiterbildung und an Trägern und Institutionen zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen. Berlin hat zudem eine sehr gute Ausstattung mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die als Know-How-Anbieter auftreten können. Berlin verfügt außerdem über hohe Zahlen an Studienabgängerinnen und -abgängern, was

ebenfalls ein Potenzial für die wirtschaftliche Entwicklung darstellt. Das in der Stadt verfügbare Wissen soll auf mehreren Wegen für die Entwicklung nutzbar gemacht werden:

- Zum einen wird Wissen im Zusammenhang mit Produkt- oder Verfahrensinnovationen in den Betrieben generiert. Die Entwicklung neuer Produkte und die Verbesserung der Produktionsverfahren werden immer mehr zu zentralen Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.
- Besondere Bedeutung für die Entwicklung in Berlin hat aufgrund der relativen Größe, aber auch aufgrund der Ausstattung mit FuE-Ressourcen der Dienstleistungsbereich. Im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen hat Berlin, was die Ausstattung mit FuE-Kapazitäten angeht, eine Spitzenposition in Europa. Dieses Potenzial sollte für die Entwicklung aktiv genutzt werden.
- Für die Nutzung von Wissen ist neben der betrieblichen FuE insbesondere auch die Qualifikation der Beschäftigten im Allgemeinen von Bedeutung. Zusammen mit einer stärker wissensbasierten Ausrichtung der Wirtschaft gewinnt die Qualifikation der Arbeitskräfte und der Erhalt der Qualifikation an Bedeutung. Mit der wachsenden Bedeutung von Wissen gewinnt auch die bedarfsgerechte Qualifizierung an Bedeutung.

Insgesamt befindet sich Berlin in einer guten Ausgangsposition, um eine stärker wissensbasierte, innovationsorientierte Entwicklung zu fördern. Die Entwicklung einer wissensbasierten Ökonomie ist das zentrale Anliegen der zukünftigen Strukturpolitik des Landes. Es geht darum, die Anpassungs-, Lern- und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Erwerbspersonen zu steigern. Das Land ist sich mit der Europäischen Kommission darin einig, dass Innovation hierbei als ein komplexer, gesamtgesellschaftlicher Prozess zu verstehen ist.

Zur Erreichung dieses Ziels können folgende Aspekte beitragen:

- Stabilisierung und Weiterentwicklung der **Know-How-Anbieterseite (Forschungseinrichtungen und -zentren)**. Hierbei geht es insbesondere darum, die stärker anwendungsorientierten Forschungseinrichtungen zu stärken und zu entwickeln. Berlin hat hier eine gute, aber keine überragende Ausstattung. Die gezielte Stützung und Entwicklung der Anbieterseite kann Impulse auch für die gewerbliche Verwertung von Wissen setzen.
- **Transfer** von wissenschaftlich-technischem, aber noch vormarktlischem Wissen in marktfähige Produkte. Die Unterstützung des Transferprozesses setzt im Kern immer auf eine Kooperation von Unternehmen und Wissenschaft in FuE-Prozessen.
- wachstumsorientierte Stärkung der **gewerblichen FuE** und von **Innovationen in wachstumsstarke, Dienstleistungsbereiche**. Forschungs- und Entwicklungsprojekte sind unerlässlich, um neue Produkte und Verfahren zu entwickeln

Wie schon bei der Entwicklung der Produktivität und Anpassungsfähigkeit im Rahmen des Handlungsfeldes 1 gilt auch hier: Generell ist jede FuE im wirtschaftlichen Bereich zu begrüßen. Dabei wird mit besonderem Nachdruck und in Abstimmung mit den Quadriga-Partnern die Stärkung der definierten Kompetenzfelder Berlins (s. o.) verfolgt. Die relativ geringe Bedeutung FuE-intensiver Branchen in

Berlin und die ebenfalls relativ geringe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes legen jedoch eine breitere Ausrichtung der FuE-Förderung nahe. Die Förderstrategie ist darauf angelegt, neben der Förderung der Kompetenzfelder auch in anderen Technologiefeldern einen merklichen Impuls zur Aufnahme oder Intensivierung von Innovationen in Berlin zu geben.

Neben der unmittelbar auf das Innovationssystem zielenden Förderung ist außerdem die **Verbesserung des Humankapitals** ein wichtiges Element der Förderung in diesem Handlungsfeld. Dazu müssen die Aus- und Weiterbildungssysteme modernisiert und gestärkt und auf den Bedarf ausgerichtet werden; ferner muss der Übergang zwischen verschiedenen Ebenen des Bildungssystems (Schule, Berufsausbildung, Hochschule) sowie zwischen Bildung und Beruf erleichtert werden. Leistungsfähige und innovative Systeme lebensbegleitenden Lernens sind der Schlüssel hierzu. Auch das Handlungsfeld 3 leistet einen wesentlichen Beitrag zu diesem Ziel, indem es ein attraktives Lebensumfeld für die in wissensintensiven Bereichen tätigen Arbeitskräfte schafft. Lokale Interventionen können zudem helfen, vorhandenes Wissenspotenzial (z.B. von Migrantinnen und Migranten), das bisher nur unzureichend erschlossen wurde, für die wirtschaftliche Entwicklung besser nutzbar zu machen..

Strategisches Ziel		
Wissen und Kreativität als Motor wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung nutzen		
Indikatoren		
- Vergrößerung des Anteils der FuE-intensiven Wirtschaftsbereiche an der Wertschöpfung - Stabilisierung und möglichst kontinuierliches Wachstum des FuE-Personals und der FuE-Ausgaben im gewerblichen Bereich - Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigkeit im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen an der Gesamterwerbstätigkeit - Erhöhung der Patentedichte (Patentanmeldungen je 100.000 Beschäftigte) - Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Erwerbspersonen		
EFRE		ESF
Innovation und wissensbasierte Wirtschaft		Verbesserung des Humankapitals

Zur Förderung der Nutzung von Wissen trägt der EFRE bei, der auf "Innovation und wissensbasierte Wirtschaft" ausgerichtet ist. Das wirtschaftspolitische Instrumentarium zur FuE-Förderung wird durch das wissenschaftspolitische Instrumentarium ergänzt. Schwerpunkt des ESF in diesem Handlungsfeld ist die "Verbesserung des Humankapitals". Das Instrumentarium, das in diesem Bereich zum Einsatz kommt, umfasst vor allem Ansätze in den folgenden Bereichen:

- Förderung von Grundlagenforschung und Forschungsinfrastruktur in den Schwerpunktbereichen der Kompetenzfelder, deren Ergebnisse potentiell Grundlage für kommerzielle FuE darstellen.
- Förderung von Forschung und Entwicklung in Unternehmen, die letztlich darauf abzielt, die Kosten für FuE-Projekte und damit das Risiko für das Unternehmen zu reduzieren.
- Förderung von Aktivitäten zur Produktionsvorbereitung, Marktvorbereitung und Markteinführung zur Sicherung der wirtschaftlichen Umsetzung von FuE.

- Unterstützung des Transferprozesses von Wissen in Innovationen und letztlich Entwicklung erfolgreicher Produkte, Dienstleistungen und Verfahren. Unterschiedliche Ansätze können den Transfer unterstützen. Das zentrale Instrument sind sicherlich Verbundprojekte unterschiedlicher Partner sowie Netzwerktätigkeiten zwischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen und Unternehmen.
- Die Entwicklung von Clustern und Netzwerken.
- Monetäre und beratende sowie qualifizierende Förderung für wissensintensive Dienstleistungen sowie technologisch innovative Unternehmen in der Frühphase.
- Unterstützung bei der Entwicklung innovativer Inhalte für die Creative Industries.
- Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Verbesserung der Berufswahlkompetenz.
- Förderung der Berufsausbildung.
- Förderung innovativer Weiterbildungskonzepte und Qualifizierung von Multiplikatoren
- spezielle Förderung von Aus- und Weiterbildung in Bereichen in denen sich aufgrund der demografischen Entwicklung und des beschleunigten Wirtschaftswandels Engpässen abzeichnen
- Infrastrukturen zur Flankierung und Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens in den Kompetenz- und Zukunftsfeldern

Handlungsfeld 3: Umwelt, Stadt und soziale Integration

Erfolgreiches wirtschaftliches Handeln ist ohne eine entsprechende infrastrukturelle Basis und eine funktionsfähige lebenswerte Umwelt nicht vorstellbar. Der Erfolg der Berliner Wirtschaft hängt auch von geordneten sozialen Strukturen ab, die allen Bewohnern Berlins ein lebenswertes Umfeld bieten. Die Mittel der Europäischen Strukturfonds sollen daher auch dazu genutzt werden, die Berliner Umweltsituation zu verbessern, Defizite in der sozialen Stadtentwicklung auszugleichen und dadurch einen Beitrag zur Erhöhung der Standortattraktivität Berlins zu leisten.

Umwelt

Wie in allen Ballungsgebieten führt auch in Berlin die räumliche Konzentration von Industrie, Gewerbe, Verkehr, Wohnen und Freizeit zu einer Vielzahl von Umweltbelastungen. Die in den vorangegangenen Jahren verfolgte Umweltförderpolitik soll auch in der Förderperiode 2007 bis 2013 weiterverfolgt und zum Teil neu fokussiert werden. Zur weiteren Verbesserung der Berliner Umweltsituation als wichtige Grundlage für mehr umweltverträgliches Wachstum und nachhaltige Beschäftigung werden die nachstehenden Zielsetzungen verfolgt, sofern dies zu einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung beiträgt:

- Stärkung des umwelttechnischen und betriebsorganisatorischen Innovationspotentials. Es sollen Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Institutionen und andere Organisationen

veranlasst werden, verstärkt umweltentlastende Verfahren und Technologien oder entsprechende organisatorische Konzepte und Managementsysteme zu entwickeln und einzusetzen. Dies gilt insbesondere auf den Gebieten der Nutzung Erneuerbarer Energien, Erhöhung der Energieeffizienz, des sauberen Verkehrs und innovativer Managementsysteme.

- Ökologische Modernisierung und Aufwertung der öffentlichen Infrastruktur im Sinne einer Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz und Verbesserung der physikalischen Umwelt.
- Erhalt und ökologische Aufwertung bestehender Landschafts- und Naturschutzgebiete.
- Maßnahmen zur Förderung der lokalen Beschäftigung und Qualifizierung Jugendlicher auf dem Gebiet des Umweltschutzes.

Die im Handlungsfeld vorgesehenen Maßnahmen unterstützen die in der Strategie von Lissabon/ Göteborg geforderte nachhaltige Entwicklung.

Nachhaltige Stadtentwicklung

Die Berliner Strategie für Wachstum und Beschäftigung schließt auch Maßnahmen der integrativen, nachhaltigen Stadtentwicklung und sozialen Stabilisierung ein. Neben der Unterstützung von Stärken Berlins müssen vorhandene Schwächen und spezifische Entwicklungshemmnisse, insbesondere bei räumlicher Bündelung ökonomischer, sozialer und städtebaulicher Probleme, gezielt abgebaut werden. Dabei werden die lokalen Akteure, insbesondere die Wirtschafts- und Sozialpartner sowie die Bürger, intensiv einbezogen. Zentrales Ziel einer nachhaltigen Stadtentwicklung ist es, Einschränkungen bei der Verwirklichung von Lebenschancen, wie unzureichende Ausbildung, fehlende Bildungsabschlüsse und erhöhte Armutsrisiken, die in der Folge mit sozialer Ausgrenzung verbunden sind, zu vermeiden. Berlin wird seinen eingeschlagenen Weg einer integrierten, quartiersbezogenen und partnerschaftlichen Aufwertungsstrategie fortführen und sich dabei verstärkt auf die Bereitstellung angemessener Bildungsangebote und die Vernetzung der lokalen Ökonomie (öffentliche und private Partnerschaften) konzentrieren.

Angesichts der Situation, dass bestimmte Stadtquartiere immer noch überproportional von hoher Arbeitslosigkeit, niedrigem Bildungsniveau und sozialer Ausgrenzung betroffen sind, muss eine ausgewogene Gesamtstrategie darauf angemessen reagieren und gegensteuern. Dabei werden insbesondere folgende zentrale Aspekte berücksichtigt

- Zum einen wird sie den besonderen **räumlichen Mustern der Stadtentwicklung** Rechnung tragen: Bestimmte Gebiete (s.o.) sind von sozialen Problemen deutlich stärker betroffen als andere. Hier muss mit bewährten Instrumenten, wie etwa dem Quartiersmanagement, das künftig insbesondere auf die Schwerpunkte Bildung, Integration und lokale Ökonomie ausgerichtet wird, frühzeitig gegengesteuert werden. Daneben gibt es stadtstrukturelle Defizite, etwa brachgefallene Gewerbe- und Infrastrukturf Flächen, die einer wirtschaftlich tragfähigen Nutzung zugeführt werden müssen.

Zugleich bestehen aber auch - territorial konzentriert - Potenziale für die Entwicklung. So können Ansätze, die auf eine Entwicklung von unten setzen, wie etwa die Bezirkslichen Bündnisse für

Wirtschaft und Arbeit dazu beitragen, über die Entwicklung lokaler Ökonomien Impulse für die wirtschaftliche Entwicklung zu setzen. Gemeinsam ist den Anknüpfungspunkten in diesem Bereich, dass sie auf kleinerer räumlicher Ebene (etwa der Bezirke oder einzelner Quartiere) mit komplexen strategischen Ansätzen lokale Potenziale zur Milderung von Problemen und Nutzung von Chancen aktivieren.

- Im Zusammenhang mit der gesamtstädtischen Entwicklung kommt den kulturellen Potenzialen eine besondere Bedeutung zu. Neben ihrer wichtigen Funktion im lokalen Kontext haben sie besondere Bedeutung für das Zukunftsfeld Tourismus, das in den letzten Jahren eine dynamische Entwicklung genommen hat und Beschäftigungschancen bietet.
- Zum anderen setzt die Strategie mit ihrer sozialen Dimension bei **Gruppen** an, die in besonderer Weise unter fehlender oder unzureichender beruflicher und damit auch sozialer Eingliederung leiden. Dies sind insbesondere Langzeitarbeitslose und Jugendliche ohne Schulabschluss. In beiden Gruppen sind Migrantinnen und Migranten mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil vertreten. Die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie die soziale Eingliederung dieser Gruppen trägt nicht nur zur sozialen Entwicklung bei. Sie schafft vielmehr auch die Voraussetzung zur Erhöhung der Erwerbsquote, was für die wirtschaftliche Entwicklung wichtige Impulse setzen kann.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die Strategie das **Ziel**, durch ökologische Entwicklung und gesellschaftliche Integration neue Entwicklungs- und Wachstumspotenziale zu erschließen.

Strategisches Ziel	
Durch ökologische Entwicklung und gesellschaftliche Integration neue Potenziale erschließen	
Indikatoren	
- Reduzierung der sozialen und stadtstruktureller Disparitäten (Monitoring Soziale Stadtentwicklung) - Reduzierung des Anteils der Langzeitarbeitslosen - Reduzierung der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und Migrantinnen und Migranten	
EFRE	ESF
Gebietsaufwertung durch nachhaltige Stadtentwicklung	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von benachteiligten Personen

Transnationalität

In Ergänzung zu den Handlungsfeldern und Zielsetzungen ist die transnationale Ausrichtung ein integraler Bestandteil der Berliner Gesamtstrategie für die Strukturfondsförderung. Durch internationale Kooperation besteht insbesondere die Chance, Anregungen und neue Ideen kennen zu lernen, die auch für die Entwicklung Berlins genutzt werden können. Die Möglichkeit des Lernens und der Weiterentwicklung bestehender Ansätze kann sowohl von Projektträgern als auch von den an der Programmumsetzung Beteiligten genutzt werden. Die Transnationalität kann daher auf verschiedenen Wegen in die Strukturfondsförderung in Berlin einfließen:

- Zum einen ist denkbar, eine strategische Partnerschaft mit einer anderen europäischen Metropole, die eine vergleichbare Situation aufweist, einzugehen. Im Austausch über die Förderstrategie - des EFRE und/oder des ESF - und in der gemeinsamen Entwicklung neuer Ansätze bieten sich Anknüpfungspunkte zur Weiterentwicklung der Berliner Politik.
- Im Rahmen des ESF- und /oder des EFRE-Programms können darüber hinaus interregionale Projekte gefördert werden. Insbesondere für die Fortführung transnationaler Förderansätze können diese Möglichkeiten genutzt werden.
- Schließlich wird Transnationalität besonders im Rahmen von Ziel 3 gefördert. Berlin beteiligt sich an der interregionalen und transnationalen Komponente dieser Förderung.

Von strategischer Bedeutung für Berlin ist in diesem Zusammenhang insbesondere die Intensivierung der Kooperation in der "Oderregion", die die Zusammenarbeit zwischen den ostdeutschen und westpolnischen Regionen einschließlich Berlins längs der Oder umfasst. Die Oderregion soll auch auf europäischer Ebene als innovativer und gemeinsam international agierender Wirtschaftsstandort wahrgenommen werden.

Querschnittsziele

Als **Querschnittsziele** werden in allen drei Handlungsfeldern berücksichtigt:

- **Nachhaltigkeit:** In allen Handlungsfeldern soll die Förderung so ausgestaltet werden, dass ein nachhaltiger Entwicklungsprozess in Gang kommt. In Anlehnung an die 2002 von der Bundesregierung beschlossene „Strategie für eine nachhaltige Entwicklung“ wird Nachhaltigkeit verstanden als ein Gesellschaftsmodell, bei dem jede Generation ihre Aufgaben selbst löst und sie nicht kommenden Generationen aufbürdet. Jede Generation muss Vorsorge treffen für absehbare zukünftige Belastungen. Das gilt für die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen, für die wirtschaftliche Entwicklung, den sozialen Zusammenhalt und den demografischen Wandel. Das bedeutet insbesondere, den durch technische Entwicklung und internationalen Wettbewerb ausgelösten Strukturwandel wirtschaftlich erfolgreich sowie ökologisch und sozial verträglich zu gestalten. Dabei sollen wirtschaftliches Wachstum, hohe Beschäftigung, sozialer Zusammenhalt und Umweltschutz Hand in Hand gehen. Der zentrale Indikator für eine nachhaltige Entwicklung ist die Entkopplung des Energie- und Ressourcenverbrauchs sowie der Verkehrsleistungen vom Wirtschaftswachstum. Das heißt, es muss Wachstum und Beschäftigung geben, der wachstumsbedingte Anstieg der Nachfrage nach Energie, Ressourcen und Verkehrsleistungen muss jedoch durch Effizienzgewinne mehr als kompensiert werden
- **Chancengleichheit:** Eine auf gleiche Chancen von Männern und Frauen zielende Politik ist Grundlage der gesamten Förderstrategie. Die relative Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt (hinsichtlich der Erwerbstätigenquote und der Erwerbslosigkeit) ist in Berlin besser als in vielen anderen Bundesländern. Eine Angleichung zwischen Männern und Frauen ist damit aber noch nicht erreicht. Die Aufgabe der Herstellung von Chancengleichheit ist noch nicht erfolgreich umgesetzt. Die Dimension der Chancengleichheit wird vielmehr bei der weiteren Konkretisierung der Strategie in allen Bereichen eine wichtige Rolle spielen.

Neben diesen beiden, auch auf europäischer Ebene mit Nachdruck verfolgten Querschnittsthemen wird in Berlin auch der Aspekt der **Menschen mit Migrationshintergrund** durchgängig berücksichtigt. Hierzu kann nicht nur das Handlungsfeld 3 „Umwelt, Stadt und soziale Integration“ beitragen. Vielmehr finden sich Ansätze beispielsweise auch dann, wenn es um Migrantinnen und Migranten als Unternehmensgründerinnen und -gründer oder Unternehmerinnen und Unternehmer, um schulische und berufliche Bildung, bürgerschaftliches Engagement oder Außenwirtschaftsbeziehungen geht. Die Strategie wird bei der weiteren Operationalisierung stets die Dimension der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Blick behalten.