



ESF Kompakt

Der Europäische Sozialfonds in Hessen

Ausgabe Nr. 10 / Juni 2010



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



- Kinderbetreuung an hessischen Hochschulen
- NeW Netzwerk Wiedereinstieg
- OloV - Die hessenweite Strategie
- Verwaltungsprüfungen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Liebe Leserinnen und Leser,

in den letzten Wochen stand ein Thema in besonderer Weise im Fokus der arbeitsmarktpolitischen Debatte: Die Neuorganisation der Trägerschaft im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Diese Reform ist nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Dezember 2007 notwendig geworden, da die derzeit in den ARGEn praktizierte Mischverwaltung von den geltenden Bestimmungen des Grundgesetzes nicht gedeckt ist.

Nach einer sehr kontroversen und schwierigen Diskussion über mögliche Modelle für eine Neuorganisation ist es nun – ausgelöst durch die entschiedene Positionierung der hessischen Landesregierung – gelungen, die von der Bundesregierung favorisierte getrennte Aufgabenwahrnehmung zu vermeiden und die Weichen in Richtung einer die Zukunft von Optionsmodell und ARGEn sichernden Verfassungsänderung zu stellen.

Für Langzeitarbeitslose bedeutet dies, dass sie weiterhin Unterstützung, Betreuung und Vermittlung aus einer Hand erhalten, sei es nun durch Optionskommunen oder Jobcenter. Das hat den überaus großen Vorteil, dass tatsächlich nur eine Stelle zuständig ist, die ein ganzheitliches Leistungspaket für die Langzeitarbeitslosen schnüren kann, weil sie die Verhältnisse vor Ort am besten kennt und deshalb passgenaue Hilfen anbieten kann.

Auch bei der Umsetzung seiner arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen beschreitet das Land einen neuen Weg. Das Hessische Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit (HMAFG) wird einen Großteil der bisher für die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsprogramme bereitstehenden Mittel künftig den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen als Budgets – einhergehend mit dem Abschluss von Zielvereinbarungen – zur Verfügung stellen. Mit den geplanten „**Arbeitsmarkt- und Ausbildungsbudgets**“ erhalten die Kommunen Planungssicherheit für Strategien zur Verfolgung langfristiger Ziele. Sie ermöglichen ihnen aber auch, auf aktuelle sowie regionale Bedarfe zeitnah zu reagieren und



eröffnen ihnen über die Beschränkungen der Regelinstrumente des SGB II und SGB III hinaus zusätzliche Handlungsmöglichkeiten.

Diese neue Steuerungslogik wird in einem ersten Schritt bei den arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten umgesetzt, die sich rein aus Landesmitteln finanzieren. Sollte sich das neue System bewähren, soll es auch auf die ESF-kofinanzierten Programme Anwendung finden.

Ein weiteres Budget wird zentral in meinem Hause verwaltet. Dies umfasst Modellprojekte sowie arbeitsmarktpolitische Initiativen, die sich nicht dezentral steuern lassen. Ein besonderes Anliegen ist, Modelle und Qualifizierungsangebote für einen Arbeitsmarkt mit prognostiziertem Arbeitskräftemangel (Pflege oder Erziehung) zu eröffnen. Ich bin überzeugt, dass diese Ausrichtung vor Ort mehr Handlungsspielräume für alle Akteure eröffnet und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zukünftig noch flexibler und zielgenauer geplant und umgesetzt werden können. Hiervon kann im Interesse der zu fördernden Menschen auch der Europäische Sozialfonds profitieren.

Jürgen Banzer

Hessischer Minister für Arbeit, Familie und Gesundheit

Inhalt

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 2 | Vorwort | 6 | Qualität in der Vielfalt
– Die hessenweite Strategie OloV |
| 3 | Kinderbetreuung an hessischen Hochschulen | 8 | Hintergrundgespräch: Verwaltungsprüfungen
und Impressum |
| 4 | NeW Netzwerk Wiedereinstieg | | |

Kinderbetreuung an hessischen Hochschulen

WIRTSCHAFTS- UND
INFRASTRUKTURBANK HESSEN

■ Familienfreundlichkeit ist ein entscheidender Vorteil, wenn es darum geht, die Attraktivität eines Hochschulstandortes zu steigern und wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

Hochschulleitungen haben dies erkannt und bemühen sich aktiv darum, die Bedingungen zur Kinderbetreuung an ihrer Hochschule zu verbessern und damit die Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Familie und Beruf für Studierende und wissenschaftliches Personal zu fördern.

Der Europäische Sozialfonds Hessen hat im Operationellen Programm für die Förderperiode 2007 bis 2013 mit dem Programm „Förderung der Kinderbetreuung an Hessischen Hochschulen“ einen Schwerpunkt gesetzt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der noch bestehenden Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt auch in hoch qualifizierten Berufen soll dem zu erwartenden Fachkräftemangel auch durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Familie und Beruf begegnet werden.



© Stephanie Hofschlaeger/PIXELIO

Insbesondere können im Programm zusätzliche Kinderbetreuungsplätze für unter Dreijährige an Hochschulstandorten gefördert werden; pro Hochschulstandort ist die Förderung mit bis zu 250.000 Euro möglich.

Je nach Bedarf an der Hochschule sind die Fördermöglichkeiten vielfältig: Sie reichen vom Betrieb einer Tageseinrichtung, über ein Familienbüro, die flexible Betreuung für Kinder aller Altersstufen bis hin zum Eltern-Kind-Zimmer, der Kindertagespflege oder auch einer mobilen Betreuung.

Der ESF beschränkt sich in seiner Förderung auf die laufenden Ausgaben - für Investitionen steht ein

Komplementärprogramm des EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) zur Verfügung, das diese Ausgaben fördert.

Nähere Informationen zum Programm finden Sie auf der Website: www.esf-hessen.de

KONTAKT

Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Gerlinde Dahm
Wirtschafts- und
Infrastrukturbank Hessen
Arbeitsmarkt/ESF Consult
Telefon: 0611 774-7361
gerlinde.dahm@wibank.de



© Dieter Schütz/PIXELIO

▶ INTERVIEW

Petra Müller-Klepper, Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit (HMAFG) im Interview

Kompakt: Sehr geehrte Frau Staatssekretärin Müller-Klepper, warum fördert Ihr Ministerium Angebote für Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg? Ist da Karriere überhaupt noch möglich?

Müller-Klepper: Viele Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, um sich um ihre Familie kümmern zu können, wollen jedoch wieder erwerbstätig sein, wenn ihre Kinder „aus dem Gröbsten raus“ sind.

Diesen Wunsch nach Wiedereinstieg greift das HMAFG auf. Denn, immer weniger Frauen und Männer wollen oder können das Ernährermodell wählen, in dem der Mann allein mit seinem Erwerbseinkommen den Unterhalt der Familie sichert. Es gibt mittlerweile sehr viele individuelle Formen, wie Frauen und Männer Familien-tätigkeit und Erwerbstätigkeit in ihrem Lebensverlauf verbinden. Wir respektieren jedes dieser Familienmodelle und wollen passgenaue Unterstützung anbieten.

Kompakt: Welche Angebote brauchen denn Ihrer Meinung nach Frauen für den beruflichen Wiedereinstieg?

Müller-Klepper: Zwei Drittel der aus dem Erwerbsleben ausgestiegenen Mütter haben eine Berufsausbildung. Bei der Wahrnehmung der Erziehungsaufgabe haben die Frauen zudem Kompetenzen und Erfahrungen hinzugewonnen, die wertvolle Ressourcen für den Arbeitsmarkt darstellen. Gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sowie ein gutes Personalentwicklungskonzept für den Wiedereinstieg können dazu beitragen, Fach-, Branchen- und Marktkenntnisse aufzufrischen oder fehlende zu erwerben. Die Entscheidung länger auszusteigen, darf nicht zu einer Sackgasse werden.

Es gilt zu verhindern, dass die Entscheidung, eine Familienphase einzulegen, zu einer Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung führt. Zudem braucht der Arbeitsmarkt die vielen gut qualifizierten Frauen. Die demographische Entwicklung führt zu einem größer

werdenden Bedarf an Fachkräften einerseits und zu einer längeren Erwerbsarbeit andererseits. Frauen, die mit ungefähr 40 Jahren wieder in den Beruf einsteigen wollen, stellen ein großes Potenzial für den Arbeitsmarkt dar. Sie haben noch 20 bis 30 Erwerbsjahre vor sich und sind damit ein wichtiger Faktor für die Personalentwicklung in Unternehmen.

Durch den Wiedereinstieg verbessern die Frauen ihre eigene finanzielle und soziale Absicherung. Sie verbessern aktiv den Aufbau einer eigenständigen Rente, mindern so ihr Risiko der Altersarmut und stabilisieren gleichzeitig die Einkommenssituation ihrer Familie.

Kompakt: In Hessen gibt es nun neu das *Netzwerk Wiedereinstieg*. Wie kann Vernetzung helfen?

Müller-Klepper: Das Projekt *NeW - Netzwerk Wiedereinstieg* zielt darauf, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben weiter zu verbessern. Durch die Zusammenarbeit der verschiedenen Träger kann den betroffenen Frauen ein Überblick über die gesamte Palette der Angebote gegeben und ein individuelles Modell zur Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben geschneidert werden. All diese Maßnahmen können helfen, die Folgen einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu mildern, die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern voran zu bringen und eine der Hauptursachen der fortbestehenden Entgeltungleichheit zu überwinden.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern unterscheidet sich in Deutschland stark in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes: Bei Grundschulkindern liegt die Müttererwerbstätigenquote 25 Prozentpunkte unter der der Väter, bei Kindern zwischen 10 und 14 Jahren schrumpft der Unterschied auf aber immer noch 17 Prozentpunkte.



IMPULSE DER
ARBEITSMARKTPOLITIK (IDEA)

NeW Netzwerk Wiedereinstieg

© beramí berufliche Integration e. V.



Hessische Träger unterstützen Frauen passgenau bei der Rückkehr in den Beruf

■ Im Netzwerk Wiedereinstieg haben sich sieben Träger mit ihren jeweiligen Kompetenzen in den Bereichen Beratung, Qualifikation und Vermittlung von beruflichen Wiedereinsteigerinnen zusammengeschlossen. Zu den Zielen des Netzwerkprojekts gehört es, Transparenz über die Angebote für Wiedereinsteigerinnen in der Region zu schaffen. Vorerst sind im

Verbund folgende Partner in Frankfurt, Darmstadt, Gießen und Wiesbaden vertreten: beramí berufliche Integration e. V., jumpp - Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit, Frauenbetriebe e.V., Frauensoftwarehaus e. V., GbQ Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e. V., Sefo Femkom e. V., Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V. und Zaug gGmbH. Die Koordination liegt bei beramí.

Erfolg durch Vernetzung

Eine der Herausforderungen des Netzwerkprojekts besteht darin, zwischen den potenziellen Arbeitskräften, der Arbeitsverwaltung und den Unternehmen Brücken zu schlagen, um den Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten. Dabei ist es modellhaft in Hessen, dass Träger, die auf lokaler Ebene bereits seit Langem erfolgreich arbeiten und über bewährte Infrastrukturen verfü-

gen, standortübergreifend vernetzt werden – sodass den Wiedereinsteigerinnen vielseitige Kompetenzen und umfassendes Know-how zur Verfügung stehen.

Gesucht und zu finden: Fachkräfte

In der Wirtschaft sind hochmotivierte und qualifizierte Fachkräfte gefragt. Viele Wiedereinsteigerinnen in Hessen – unter ihnen auch viele hochqualifizierte Migrantinnen – verfügen über entsprechendes Potenzial. Das Netzwerk begleitet sie bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt, verhilft Unternehmen zu kompetenten Arbeitnehmerinnen und sensibilisiert sie für das Thema Wiedereinstieg.

NeW Netzwerk Wiedereinstieg wird bis zum Jahresende 2011 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union und des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Familie und Gesundheit gefördert.

Weitere Informationen unter
www.new-hessen.de



KONTAKT

Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Susanne Zastrau
(Projektkoordinatorin des Netzwerks)
beramí berufliche Integration e. V.
Telefon: 069 913010-34
zastrau@berami.de

© beramí berufliche Integration e. V.



Qualität in der Vielfalt -

INBAS GMBH Die hessenweite Strategie OloV

■ Erfahrungen aus nunmehr zwei Jahren Umsetzung der hessenweiten Strategie OloV wurden im Februar 2010 auf einer bundesweiten Tagung mit dem Titel „Qualität in der Vielfalt - Die hessenweite Strategie OloV“ vorgestellt. Es hat sich gezeigt, dass OloV weit über den Kreis der hessischen Arbeitsmarktakteure Aufmerksamkeit findet: Etwa ein Drittel der 450 teilnehmenden Fachleute aus Ministerien, Kommunen, Kreisverwaltungen, Kammern, Verbänden, Bildungsträgern und Schulen stammte aus dem gesamten Bundesgebiet. Auf der Veranstaltung hatten sie Gelegenheit, sich über die Erfahrungen bei der Umsetzung der Qualitätsstandards zur „Optimierung der

lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen“ zu informieren und über Möglichkeiten des Transfers auf andere Bundesländer auszutauschen. Organisiert wurde die Tagung vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik - INBAS GmbH, das seit 2005 mit der Koordination von OloV betraut ist. Das gemeinsame Vorhaben der Partner des hessischen Ausbildungspakts wird in allen hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten umgesetzt. Damit ist es gelungen, eine Steigerung der Qualität der Maßnahmen und der Zusammenarbeit im Übergang von der Schule in den Beruf flächendeckend zu erreichen.

Eröffnet wurde die Tagung durch den hessischen Ministerpräsidenten Roland Koch: OloV habe „eine verlässliche Basisstruktur“ für eine freie Form der Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteure in Hessen geschaffen, „die deshalb landesweit funktioniert, weil sich alle Beteiligten auf einheitliche Standards beziehen können“. Angesichts des demografischen Wandels komme der Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf eine immens hohe Bedeutung zu. Es gelte, Mismatch zu verringern und durch frühzeitige Koordinierung die Übergangsquoten in Ausbildung zu erhöhen.

In einer Podiumsrunde diskutierten Dieter Wolf (Abteilungsleiter

Roland Koch, Hessischer Ministerpräsident



Berufliche Schulen im Hessischen Kultusministerium), Axel Henkel (Abteilungsleiter im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung), Wolfgang Forell (Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit) und als Vertreter der Wirtschaft Bernd Ehinger (Präsident der Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern).

In seinem Referat „Jugendliche ohne Berufsabschluss – eine gesellschaftliche Herausforderung“ plädierte Dr. Joachim Gerd Ulrich (Bundesinstitut für Berufsbildung) vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels für gerechtere Zugänge in Ausbildung und eine intensivere Begleitung der Jugendlichen, um Arbeitsmarktreserven zu mobilisieren. Auch sei für Jugendliche oft das gesellschaftliche Image eines Berufs ausschlaggebend für die Berufswahl; dies sei in der Berufsorientierung stärker zu berücksichtigen.

Im Anschluss gab Monika von Brasch, Leiterin der hessenweiten OloV-Koordination, einen Überblick über die bisherige Entwicklung von OloV und stellte die wesentlichen Arbeitsschwerpunkte für die Weiterentwicklung vor. Unter den Referent/inn/en der drei thematischen Foren am Nachmittag war auch

© HA Hessen Agentur GmbH



Prof. Reinhard Hilke, der wie Dr. Ulrich ebenfalls an der Formulierung des Kriterienkatalogs Ausbildungsreife beteiligt war.

Kornelia Haugg (Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Bildung und Forschung) nannte als „Herausforderungen an die zukünftige Entwicklung der beruflichen Bildung“, so der Titel ihres Vortrags, die beiden Leitsätze: „Niemand darf verloren gehen“ und „Die Qualität in der beruflichen Bildung muss auf höchstem Niveau erhalten bleiben“.

Zum Abschluss nahmen Mitglieder des Arbeitskreises Controlling des Hessischen Ausbildungspakts auf dem Podium Stellung zum Thema „OloV in Hessen – ein Ausblick auf die nächsten Jahre“: Monika Wenzel (Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung), Klaus Beier (Hessisches Kultusministerium), Charlotte Venema (Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände), Christa Weidt-Klaes (Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit) und Dr. Brigitte Scheuerle

(Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Industrie- und Handelskammern).

Informationen zur hessenweiten Strategie OloV sowie die Dokumentation der Tagung und die ebenfalls im Februar 2010 neu aufgelegte Broschüre der Qualitätsstandards enthält die Website www.olv-hessen.de.

KONTAKT

Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Monika von Brasch
(Leiterin der hessenweiten OloV-Koordination)
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
INBAS GmbH
Telefon: 069 27224-26
vonbrasch@inbas.com



© HA Hessen Agentur GmbH

■ **Verwaltungsprüfungen ESF geförderter Projekte in Hessen**

Hintergrundgespräch mit Dirk Jensen, ESF Consult Hessen

Herr Jensen, was verbirgt sich hinter Art. 13 Verwaltungsprüfungen Abs. 2 der VO Nr. 1828/2006?

Gemäß diesem Artikel ist für einzelne Vorhaben die Überprüfung der eingereichten Ausgabenerklärungen hinsichtlich ihrer Richtigkeit und Übereinstimmung mit den gemeinschaftlichen und nationalen Bestimmungen vorgesehen. In Hessen werden 15 Prozent aller Ausgabenerklärungen eines Meldezeitraums einer Prüfung unterzogen. Für den kürzlich abgeschlossenen dritten Durchgang ergaben sich so 104 zu prüfende Ausgabenerklärungen.

Was genau passiert bei einer solchen Verwaltungsprüfung?

Die Prüfung umfasst bis zu 100 Prozent der Belege zu den in der Ausgabenerklärung geltend gemachten Ausgaben. Anteilige Ausgaben werden anhand von Zeit-Aufschreibungen bzw. Umlageschlüsseln auf ihre korrekte Zuordnung hin überprüft. Außerdem wird anhand von Stichproben die Zahlung nachvollzogen. Darüber hinaus finden ein Einführungs- und ein Abschlussgespräch statt.

Wie sind die Reaktionen der Träger auf die Verwaltungsprüfungen?

Überwiegend positiv. Viele Träger begrüßen die Prüfung, da sie so ein Feedback zu ihrer Abrechnung erhalten und Fehler frühzeitig korrigiert werden können. In diesem Zusammenhang ist uns wichtig, dass wir neben dem Prüfauftrag auch eine Beratungsfunktion ausüben. Eine transparente und korrekte Projektabrechnung reduziert den Aufwand aller Beteiligten.



In welchen Bereichen kommt es am häufigsten zu Problemen bzw. Fehlern bei der Abrechnung?

Grundsätzlich wird die Abrechnung weniger fehleranfällig, je direkter Ausgaben einem Projekt zugeordnet werden können. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass insbesondere bei geschlüsselten Verwaltungsausgaben häufig Korrekturbedarf besteht. Allerdings wird die ab 2010 zur Anwendung kommende Gemeinkostenpauschale an dieser Stelle zu einer erheblichen Vereinfachung führen.

Wie wirkt sich die Pauschalierung der Gemeinkosten auf Antragstellung und Projektabrechnung aus?

Für alle ab dem 1. Januar 2010 begonnenen Projekte können bis zu 20 Prozent der Ausgaben für eigenes Personal und Fremdpersonal (Bildungs-/Projektpersonal) als Gemeinkostenpauschale beantragt werden. Die Nachweisführung für Verwaltungsausgaben entfällt. Erste Reaktionen der Träger zeigen, dass die Änderung mehrheitlich positiv aufgenommen wird, da sie sich spürbar auf den Abrechnungsaufwand auswirkt.

Kontakt: Telefon: 0611 774-7902
dirk.jensen@wibank.de

► **Kontakt:**

Wir freuen uns über Ihre Anregungen, Meinungen und Vorschläge.

Bitte richten Sie diese an:

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen
rechtlich unselbstständige Anstalt in der
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
Arbeitsmarkt/ESF Consult Hessen
Abraham-Lincoln-Straße 38-42
65189 Wiesbaden
Telefon: 0611 774-7426
Telefax: 0611 774-7429
jacqueline.bard@wibank.de
www.esf-hessen.de

► **Impressum:**

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie
und Gesundheit, Referat Öffentlichkeitsarbeit
Dostojewskistraße 4, 65189 Wiesbaden

Projektleitung:

Christiane Pötter, HA Hessen Agentur GmbH

Mitarbeit:

Albert Roloff, Nicole Hannemann,
Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie
und Gesundheit, ESF-Fondsverwaltung
Dörte Ahrens, Hessisches Ministerium
für Arbeit, Familie und Gesundheit
Gerlinde Dahm, Dirk Jensen,
Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen
Susanne Zastrau, beramí berufliche Integration e. V.,
Monika von Brasch, Andrea Mader, INBAS GmbH

Gestaltung:

ansicht kommunikationsagentur, Wiesbaden

Fotos:

Stephanie Hofschläger, Dieter Schütz, PIXELIO,
beramí berufliche Integration e. V.,
HA Hessen Agentur GmbH

Druck:

Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main



**ESF Kompakt wird aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds finanziert.**

Der Europäische Sozialfonds (ESF) dient der Entwicklung der Beschäftigung: Ziel ist es, jedem zu ermöglichen, Arbeit zu finden, in dem Folgendes entwickelt wird:

- Investitionen in die Humanressourcen,
- die Fähigkeit, sich an die Arbeitswelt anzupassen,
- die Gleichstellung von Männern und Frauen,
- der Unternehmergeist.

Lesen Sie mehr unter www.esf-hessen.de