



ESF Kompakt

Der Europäische Sozialfonds in Hessen

Ausgabe Nr. 4 / August 2005



- **ESF in der IBH:**
Interview mit Joachim Lauterbach
- **Fachkräfte für die Zukunft -**
Perspektiven für junge Menschen
- **Frauen, Männer, Familie:**
Gender Mainstreaming
und familiengerechte Angebote
- **Geld und Ergebnis zählen:**
Finanzkontrolle im ESF



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

in diesen Tagen wird oft die Frage gestellt: Ist Europa in der Krise? Nach den negativen Referenden in Frankreich und den Niederlanden und dem gescheiterten EU-Gipfel ist der europäische Einigungszug deutlich ins Stocken geraten. Die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger in die-

sen EU-Gründungsländern haben einem einfachen „Weiter so“ in Europa eine klare Absage erteilt. Dabei richtete sich diese Absage nicht in erster Linie gegen die europäische Verfassung, die viel Gutes für das zukünftige Funktionieren einer erweiterten EU vorsieht. Die Bürgerinnen und Bürger brachten zum Ausdruck, dass Brüsseler Bürokratie und nationale Regierungen die Sorgen der Menschen ernster nehmen sollen.

Viele Menschen in Europa blicken nicht mehr durch. Der Erweiterungsprozess findet in einem atemberaubenden Tempo statt. Die Landesregierung hat sich stets für die Schaffung eines bürgernahen Europas eingesetzt, in dem Entscheidungen möglichst weit „unten“ getroffen werden sollen und dies auch gegenüber der Bundesregierung stets eingefordert; hier muss die Bundespolitik mehr Sensibilität zeigen. Wir wollen, dass die Bürgerinnen und Bürger bei dem Erweiterungs- und Vertiefungsprozess Europas mitgenommen werden. Niemand kann übersehen, dass Globalisierung und europäischer Wettbewerb die Menschen verunsichern. Zwar haben die Bundesländer in Sachen Europa nur eingeschränkte Einwirkungsmöglichkeiten, aber die Landesregierung stellt sich ihrer Verantwortung und nimmt über den Bundesrat Einfluss auf die Europapolitik. Unser gemeinsames Ziel muss es sein, mehr Vertrauen und Zuversicht in die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit Europas zu schaffen. Dies setzt mehr Wachstum und Beschäftigungsmöglichkeiten auch in Deutschland voraus. Bürokratische Regeln aus Brüssel oder bürokratische Hemmnisse Made in Germany, die dieser Zielsetzung entgegenstehen, müssen überwunden werden. Deutschland muss wieder in die europäische Spitze kommen.

Die Landesregierung pflegt seit Jahren intensive Partnerschaften mit europäischen Regionen in Frankreich, Polen und Italien und leistet so einen wichtigen Beitrag für einen fruchtbaren wirtschaftlichen und kulturellen Austausch. In diesem Zusammenhang spielen EU-Förderprogramme wie der Europäische Sozialfonds eine

wichtige Rolle. Sie bieten neben den Möglichkeiten für unser Bundesland auch Ansätze für interregionale wirtschaftliche Zusammenarbeit. Der damit verbundene Austausch von Informationen und Begegnungen zwischen Menschen bringt uns gemeinsam ein gutes Stück voran, ist vertrauensbildend und eröffnet auch unterschiedliche Sichtweisen auf europäische Fragestellungen. Hierzu gehören auch Fragen nach den sicheren Arbeitsplätzen in Europa von morgen, nach der Stabilität unserer sozialen Sicherungssysteme sowie Fragen der Integration. Es sind nicht zuletzt Fragen, die sich als Folge des demografischen Wandels aufdrängen und nach überzeugenden Antworten verlangen. Der demografische Wandel formt eine neue Gesellschaft in Europa. Ab 2010 wird sich dies noch beschleunigen. Diese Veränderungen führen dazu, dass immer weniger Jugendliche und Erwachsene, immer mehr „ältere Arbeitnehmer“, Rentner und sehr alte Menschen das gesellschaftliche Bild in Europa prägen werden. Dies wird auch erhebliche Auswirkungen für unseren Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der nächsten Jahre haben. Unsere Gesellschaften müssen neue Wege finden, um das Wachstumspotenzial zu nutzen, das die jungen Generationen und die älteren Mitbürgerinnen und Mitbürger bieten. Die Landesregierung wird sich dieser Herausforderung stellen und für die Zukunft tragfähige Lösungsvorschläge zur Bewältigung des demografischen Wandels in einer zunehmend wissensbasierten europäischen Gesellschaft einbringen.

Ich glaube, dass auch der Europäische Sozialfonds in der laufenden und verstärkt in der nächsten Förderperiode mit seinen finanziellen Möglichkeiten hierzu einen wichtigen Beitrag leisten kann. Um die Folgen des demografischen Wandels in den Fokus des öffentlichen Interesses zu stellen, hat die Landesregierung mit Unterstützung der Europäischen Union zu einem zweitägigen Kongress unter dem Motto eingeladen: „Demografischer Wandel – Herausforderung und Chance für den Arbeitsmarkt“. Ich verspreche mir von diesem Kongress neben der Verdeutlichung der Zusammenhänge und den Wechselwirkungen zwischen Demografie und Arbeitsmarkt auch Handlungshinweise, die in der nächsten ESF-Förderperiode in praktische Politik umgesetzt werden können. Wir werden Sie über die Ergebnisse des Kongresses im Rahmen dieser Publikationsreihe auf dem Laufenden halten.

Silke Lautenschläger

Silke Lautenschläger, Hessische Sozialministerin

Inhalt

- 2 Vorwort
- 3 Freundschaftspreis

ESF in der IBH:

- 4 Arbeitsmarktförderung ist auch Wirtschaftsförderung
- 5 ESF Consult Hessen



Ausbildung:

- 8 Kultursensible Altenpflege
- 9 Studien: Ausbildung in Hessen
- 10 Ausblick hinter Gittern
- 13 Ausbildung in der Migration



■ Hessen erhält Freundschaftspreis der Türkischen Republik

Die Hessische Landesregierung hat für ihre innovative Integrationspolitik den Freundschaftspreis der Türkischen Republik erhalten, der erstmals verliehen worden ist. Neben dem Land Hessen gehören die Bundesausländerbeauftragte Marie-Luise Beck, die Gemeinnützige Hertie-Stiftung und Vertreter von Unicef und der Weltgesundheitsorganisation WHO zu den Preisträgern.

Vorreiter in Integrationspolitik

„Hessen hat sich eine bundesweite Vorreiterrolle in der Integrationspolitik erarbeitet – insbesondere mit der Einführung der vorschulischen Sprachförderung“, so Sozialministerin Silke Lautenschläger. Dies wirke sich positiv auf das alltägliche Zusammenleben in den Städten und Gemeinden aus. Zu dieser Entwicklung habe insbesondere der Integrationsbeirat der Landesregierung beigetragen. Persönlichkeiten aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und mit unterschiedlicher Herkunft erörtern gemeinsam Fragen der Integration und erarbeiten Umsetzungsvorschläge. „Der Beirat hat sich zu einem wichtigen Impuls- und Ratgeber für die Integrationspolitik und Motor für die Eingliederung der Zuwanderer entwickelt“, betonte die Ministerin.

Um die Ausbildungschancen zu steigern, hat Hessen das **ESF-Programm „Ausbildung in der Migration“** (→ S. 13) aufgelegt. Es fördert Aus-



Das Foto zeigt die 1. Preisträgerin des Wettbewerbs „Together in Hessen 2004“, Nadia Qani (4.v.r.), mit Mitarbeiter/innen. Ihr Pflegedienst ist auf die Betreuung ausländischer Senioren spezialisiert.

bildungsplätze für benachteiligte Jugendliche. Mit dem Wettbewerb „Together in Hessen“ zeichnet das Land Unternehmen aus, die sich für die Integration ihrer internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die **„kultursensible Altenpflege“** (→ S. 8). Hessen verankert interkulturelle Elemente in der Ausbildung zum Pflegeberuf und versucht, Menschen mit Migrationshintergrund für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen. Bundesweit einmalig ist der Integrationskompass. Der Internetauftritt www.integrationskompass.de macht alle Initiativen zur Integration von Zuwanderern in Hessen verfügbar: Er gibt einen Überblick, wer, was, wo und für wen anbietet.

Ein weiteres Kernelement der hessischen Integrationspolitik ist die Sprachförderung. Als erstes Bundesland bietet Hessen ein flächende-

ckendes Netz von Sprachförderangeboten für Zuwandererkinder im Vorschulalter an, die nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Mehr als 20.000 Kinder wurden seit Programmstart im Jahr 2002 bis Ende 2004 gefördert. Die Fördermittel stiegen von 2,2 Millionen Euro im vergangenen Jahr auf über 3,2 Millionen Euro in 2005.

Darüber hinaus stellt das Land Mittel für die Fortbildung von Erzieherinnen und Erziehern bereit, damit gut ausgebildetes Fachpersonal die Sprachförderung durchführen kann. Das Förderprogramm für Zuwandererkinder im Kindergarten hat zusammen mit den Vorlaufkursen des Kultusministeriums dazu beigetragen, dass gut 96 Prozent der Kinder mit Sprachdefiziten, nach Absolvieren der Fördermaßnahmen, die Voraussetzungen zum Eintritt in die erste Schulklasse erfüllen konnten.

Frauen, Männer, Familie

- 14 Weiberkram und Männersache?
- 15 Unternehmerinnenmesse
- 16 Mit Familie studieren
- 18 Windeln und Werkbank



- 19 ESF-Finanzkontrolle
- 20 Kasseler Modell Kombilohn
- 22 Qualifizierungsoffensive
- 23 Impressum
- 24 ESF Kongress
- 24 Girls bei ESF
- 24 ESF Bilderpyramide



■ „Keine Arbeit ohne Wirtschaft, keine Wirtschaft ohne Arbeit.“

Seit über 34 Jahren engagiert sich Joachim B. Lauterbach für das Land Hessen. Arbeitsmarktförderung ist für ihn auch Wirtschaftsförderung, Regionalforschung ein wichtiges Fundament und die hessische ESF-Mannschaft hervorragend gerüstet.



Herr Lauterbach, Sie sind seit 1971 in der Wirtschaftsförderung tätig. Wie verstehen Sie Wirtschaftsförderung?

Ich habe mich nicht nur mit Wirtschaftsförderung beschäftigt, sondern auch sehr intensiv mit Wirtschafts- und Regionalforschung. Das heißt, mit Fragen von Stärken und Schwächen sozioökonomischer Potenziale in Hessen und seinen Regionen und damit, wie man diese Stärken stärken und die Schwächen schwächen kann.

Wirtschaftsförderung macht man sinnvoller Weise nicht deshalb, weil sie alle anderen Länder auch machen, sondern um Chancengleichheit zu schaffen. Die einzelnen Förderinstrumente müssen sich an den Stärken-Schwächen-Potenzialen der Regionen ausrichten. Das ist wie beim Arzt: Bevor er therapiert, braucht er eine Diagnose. Dann kann er helfen.

Was ist das wichtigste Ziel?

Es geht letztendlich um die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit: der Wettbewerbsfähigkeit von Standorten, von Unternehmen, von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - im regionalen und heute vor allem im internationalen Wettbewerb.

Was motiviert Sie dabei in Ihrer täglichen Arbeit?

Wie viele Mitarbeiter der IBH auch, motiviert mich, wenn ich mit meinem Einsatz Erfolg habe und dies an positiven Arbeitsergebnissen und Rückmeldungen erleben kann.

Gibt es Ereignisse in Ihrer langjährigen Tätigkeit, an die Sie sich besonders gern erinnern?

Es gibt einige wenige Dinge, an die ich mich nicht gern erinnere. Das ist der ein oder andere Fehler, den ich selber gemacht habe oder die eine oder andere Entscheidung, die andere getroffen haben und die ich nicht Ziel führend fand. Aber so etwas kommt in jedem Berufsleben vor. Natürlich gibt es viele Ereignisse, an die ich sehr gern zurückdenke. Sie alle aufzuzählen, würde den Gesprächsrahmen sprengen.

Vielleicht können Sie uns doch kurz von einigen erzählen.

Beispielhaft war das Engagement der IBH-Mitarbeiter für das Land Thüringen unmittelbar nach der Wiedervereinigung. Mich hat ihr Einsatz - der weit über den Feierabend hinaus ging - stark beeindruckt. Spätestens damals war klar, dass sich unsere Gesellschaft von einer Behörde zu einem kundenfreundlichen Unternehmen entwickelt hatte.

Wichtig war mir auch der Aufbau der nicht-monetären Wirtschaftsförderung innerhalb der IBH in enger Kooperation mit der früheren Forschungs- und Entwicklungsgesellschaft (FEH). Sie schuf u.a. auch die Voraussetzung für den Einstieg unseres Hauses in die aktive Arbeitsmarktförderung. Seit nun mehr 12 Jahren bearbeitet der ESF Consult der IBH die ESF-Förderung - unterstützt durch die Abteilung „Wirtschafts- und Regionalforschung“ der heutigen Hessen Agentur. Das Team leistet viel und arbeitet sehr gut. Das bestätigen uns nicht nur das Hessische Sozialministerium als Auftraggeber und unsere Kunden, sondern auch die durchaus kritische Europäische Kommission.

Was wünschen Sie sich für den Europäischen Sozialfonds?

Mein Eindruck ist, dass der Begriff „sozial“ manchmal zu Berührungsängsten führt. Leider ist im Namen der Wandel, den der Fonds durchlaufen hat, nicht sichtbar. Der Sozialfonds hat sich auch zu einem Wirtschaftsförderfonds entwickelt. Die schwerpunktmäßige Zielsetzung der gegenwärtigen Förderperiode betont gegenüber früheren eindeutig die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern. Man sollte auch den übergeordneten Zusammenhang verschiedener Förderinstrumente sehen: Innovations-, Arbeitsmarktförderung und die Förderung der gewerblichen Wirtschaft sind alles



Bereiche, die der Sicherung und Schaffung wettbewerbs- und zukunftsfähiger Arbeitsplätze dienen. Es gibt gar keine andere Möglichkeit, als in einer Vernetzung von Arbeitsmarktförderung und Wirtschaftsförderung zu denken. Keine Arbeit ohne Wirtschaft, keine Wirtschaft ohne Arbeit.

Welche Hoffnungen haben Sie nie aufgegeben?

In meinem Leben habe ich mich weniger von Hoffnungen leiten lassen – eher durch Ziele. Wenn Sie den Begriff Hoffnung so setzen, dass er die Erfüllung von Wünschen meint, so werde ich die Hoffnung nie aufgeben, dass Menschen bereit sein mögen, sich durch Besseres belehren zu lassen.

Angenommen, die Menschen, die sich im Rahmen des ESF für Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze einsetzen, säßen jetzt hier bei uns, was würden Sie ihnen mit auf den Weg geben?

Liebe Verantwortliche in den Ministerien, Sie können auch zukünftig volles Vertrauen in das Engagement und die Leistungsfähigkeit des IBH-Teams Arbeitsmarkt unter der Führung von Doris Liesenfeld haben. Liebe IBH-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter: Sie haben zwei Kundengruppen – die Auftraggeber und die Maßnahmen-träger. Ihr Erfolg ist der Erfolg Ihrer Kunden. Wenn die Maßnahmen erfolgreich sind und Menschen Arbeit sichern oder bringen, sehen Sie es auch als Ihren persönlichen Erfolg. Und liebe Träger, orientieren Sie Ihre Aktivitäten an den technischen und ökonomischen Erfordernissen der Wirtschaft und bemühen Sie sich um ordentliche Verwendungsnachweise. Ansonsten: Weiter so!

Im September werden Sie in den Ruhestand gehen. Wie sehen Ihre Pläne für die Zukunft aus?

Das werde ich noch nicht verraten. Aber untätig werde ich nicht sein. Da bin ich mit 63 Jahren noch zu jung.

Vielen Dank für das Gespräch, wir wünschen Ihnen alles Gute und sind gespannt, was Ihnen die Zukunft bringt.

Das Interview führten Doris Liesenfeld und Isabell Uebelhoer.

Joachim B. Lauterbach (63)

Startete 1971 bei der Hessischen Landesentwicklungs- und Treuhandgesellschaft (HLT), stieg dort 1974 zum Leiter der Forschungsabteilung auf. 1992 wurde er Geschäftsführer der neu gegründeten FEH und Vorstand der IBH, verantwortlich unter anderem für die Bereiche Arbeitsmarkt, Grundwasser, Gemeinschaftsaufgabe und Beratungsdienste. Als Generalbevollmächtigter begleitete er 2004/2005 die Gründung der Hessen Agentur. Ab September 2005 geht er in den „Un-Ruhestand“.

■ ESF Consult Hessen: Anlaufstelle für die Arbeitsmarktförderung

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das Finanzierungsinstrument für die beschäftigungspolitischen Ziele der Europäischen Union. Viele Menschen und Institutionen tragen dazu bei, dass der ESF erfolgreich ist. Engagiert sorgen sie für die Abwicklung der Programme und Projekte und dafür, dass so Viele wie möglich von den Geldern profitieren. Die IBH-Abteilung Arbeitsmarkt/ESF Consult Hessen ist die zentrale Anlaufstelle für Fördermaßnahmen auf dem hessischen Arbeitsmarkt. Mit ihrem Wissen stehen die MitarbeiterInnen allen ESF-Akteuren zur Seite. ESF Consult Hessen versteht sich als Partner der Antragsteller und bietet zahlreiche Informationen und Hilfestellungen aus einer Hand. Die Angebote von ESF Consult Hessen im Überblick:

- Beratung bei Finanzierungs- und Umsetzungsproblemen
- Antragsberatung und Antragsannahme
- Bearbeitung und Bewertung der Anträge
- Projektbegleitung
- Bearbeitung von Ausgaben-erklärungen
- Auszahlung
- Verwendungsnachweisprüfung
- Finanzmonitoring und Qualitätssicherung
- Öffentlichkeitsarbeit für den ESF

Doch was genau steckt dahinter? Im Folgenden berichten ESF-Mitarbeiterinnen aus ihrem Alltag.



ESF - hat das was mit Geld zu tun?

Finanzierungs- und Umsetzungsberatung an einem Beispiel
Von Eva M. Wimmer

Manchmal müssen sie schon sehr genau hinhören, die MitarbeiterInnen des ESF Consult. Ist es nun ein Bürger, ein Unternehmer oder ein Bildungsträger, der da am Telefon den Wunsch äußert, dem Not leidenden Einzelhandel auf die Beine zu helfen? Wie Viele hat der Anrufer nur die vage Vorstellung, dass es bei ESF Consult Hessen um europäisches Geld geht. Aber was das eigentlich ist, der Europäische Sozialfonds? Was er alles in Hessen in Bewegung setzt und unterstützt, führt doch zu Staunen. Von einzelnen Projekten hat er bereits in der regionalen Zeitung gelesen, aber dass die eine Strategie unterstützen, hätte er nicht gedacht. Aber wo er gerade am Apparat ist: er sei als Einzelhändler von Arbeitslosigkeit bedroht, was könne der ESF denn für ihn tun? Hm - hat die Kollegin nicht gerade eine neue Runde der Weiterbildungskurse für ArbeitnehmerInnen bewilligt? Vielleicht kann er mit einem Kurs seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern oder für seinen Betrieb mit neuem Know-how ein neues Marktsegment erschließen. Die Kollegin hilft auf jeden Fall mit einem Ansprechpartner weiter.

Meistens ist der Anrufer ein Bildungsträger und er weiß nicht genau, wie er dem Problem der bedrohten Arbeitsplätze im Facheinzelhandel begegnen kann. Aber das hier etwas getan werden muss, ist klar. In einem Beratungsgespräch versucht ESF Consult Hessen zunächst einmal das Problem des Einzelhandels näher zu bestimmen: wo liegen die Ursachen für die Bedrohung? Das Leistungsspektrum des Bildungsträgers wird darauf hin überprüft, welche Erfahrungen und Stärken zu einem Lösungsansatz für den Einzelhandel beitragen könnte. Außerdem weiß ESF Consult Hessen, was schon erprobt wurde, was sich bewährt hat und was nicht zum Erfolg führte. Da war doch ein Projekt in Mittelhessen, bei dem auf eine Erlebniseinkaufsstrategie hin Verkaufspersonal geschult wurde. Die Erfahrungen dort helfen, die gleichen Sackgassen nicht noch einmal anzusteuern. Weiterhin stellt ESF Consult eine Verbindung zwischen Projektidee und den Ansätzen und Strategien der Landesregierung her. En passant stellt die Weiterbildungseinrichtung fest, dass es im ESF jede Menge Anknüpfungspunkte gibt und man eigentlich schon seit geraumer Zeit diese oder jene Projektidee in der Einrichtung bewegt, die vielleicht doch in das eben erwähnte Programm passen würde, wie hieß es noch gleich?... So entsteht im Beratungsgespräch langsam eine Idee, wie ein Lösungsansatz für Personal im Facheinzelhandel erprobt werden kann. Die Berater von ESF Consult

Hessen machen dabei auch Vorschläge, wie das Ganze finanziert werden könnte und weisen auf Vor- und Nachteile der verschiedenen Modelle hin. Eine finanzielle Beteiligung der Einzelhändler z. B. könnte eine Nagelprobe sein, wie ernst es dem Einzelhändler mit der Projektbeteiligung ist. Was könnte die Gesamtfinanzierung retten, wenn ein Teil wegbriecht? Läuft das Projekt nicht wie geplant, können Elemente modifiziert werden. Dies gilt insbesondere für Modellvorhaben, die ESF Consult ganz eng begleitet. Meist werden bereits in der Bewilligung Meilensteine gesetzt, die eine Umsteuerung ermöglichen. Eine Spezialität von ESF Consult ist es, praktikable Lösungen zu finden, die sowohl den sparsamen Einsatz öffentlicher Mittel wie auch die Erreichung der Projektziele berücksichtigen. Hat Sie das auf eine Projektidee gebracht? Dann können Sie im Folgenden lesen, wie es auch bei Ihnen und Ihrer Einrichtung mit dem ESF weitergehen könnte.

Sie haben eine Idee? Rufen Sie uns an!

Ein ESF-Projekt entsteht
Von Gerlinde Dahm

Die Sozialpädagogin Elke K.*, Mitarbeiterin des Vereins „Beschäftigungswerkstatt“*, ist ratlos: Immer wieder stehen junge Migrantinnen in ihrer Einrichtung und fragen um Rat und Hilfe. Ohne Schulabschluss und mit nur unzulänglichen Deutschkenntnissen sind ihre Chancen auf ein eigenständiges Leben und die existenzielle Absicherung mit Hilfe einer Erwerbstätigkeit nur gering. Hinzu kommen Probleme mit Kinderbetreuung und dem sich Zurechtfinden in Deutschland.

Elke K. schildert mir telefonisch ihr Problem. Gern helfe ich weiter: „Seit April gibt es das Programm ‚Perspektive‘. Es sieht auch einen Schwerpunkt für Menschen mit Migrationshintergrund vor und soll mit kombinierten Angeboten, wie Sprachförderung, Beratung, Qualifizierung und Vermittlung die Integrationschancen verbessern. Das könnte für Sie interessant sein.“ „Prima“, sagt Elke K. „senden Sie mir gleich ein Antragsformular?“ „Ich kann Ihnen gerne die Unterlagen an Ihre Mailadresse schicken“, biete ich an. „Sie finden die Antragsformulare aber auch direkt auf unserer Internetseite www.esf-hessen.de unter der Rubrik Förderung. Melden Sie sich einfach, wenn Sie weitere Fragen zum Antragsverfahren haben.“

Die Ausarbeitung des Projektkonzeptes braucht etwas Zeit; schließlich muss die Sozialpädagogin zunächst planen, wie der zeitliche Ablauf sinnvoll gestaltet wird und auch die spätere Vermittlung der Teilnehmenden in Praktika und in den Arbeitsmarkt will vorbereitet sein.



Nach einer Woche steht das Konzept. Jetzt geht's an die Zahlen im Antrag. Hier benötigt sie nochmal Unterstützung von ESF Consult. Ich erkläre ihr, wie sie die einzelnen Ausgabenpositionen erläutern und welche Unterlagen sie beifügen soll. Wenige Tage später liegt der vollständige Antrag vor.

Ich fertige eine Entscheidungsvorlage an, in der die inhaltlichen und finanziellen Details des geplanten Projektes dargestellt werden. Das Sozialministerium entscheidet wenige Tage später positiv über den Antrag.

Beim Projektbesuch wenige Wochen später treffe ich die Teilnehmerinnen bereits in guter Teamarbeit an. Gerade bereiten die jungen Frauen Bewerbungsunterlagen für die ersten „Kolleginnen“ für ein Betriebspraktikum vor. Nach einem Sprachkurs ist ein Praktikum für einige Frauen der erste Kontakt mit der Arbeitswelt, andere haben sich entschlossen, zunächst einen Schulabschluss nachzuholen. Es gibt schon eine kleine „Warteliste“ mit weiteren Interessierten.

Sozialpädagogin Elke K. ist zufrieden: Dass sowohl die Zusammenarbeit mit der IBH als auch die Akquise der Teilnehmenden sehr gut geklappt hat und auch der Landkreis das Projekt finanziell unterstützt. „Nächste Woche wollen wir mit den Teilnehmerinnen unser Projekt während der Mittelhessenschau präsentieren“. „Benötigen Sie hierzu Unterstützung und Material?“ frage ich, „wir können Ihnen Plakate sowie einige Werbematerialien zur Verfügung stellen!“ Das Angebot nimmt Elke K. gerne an.

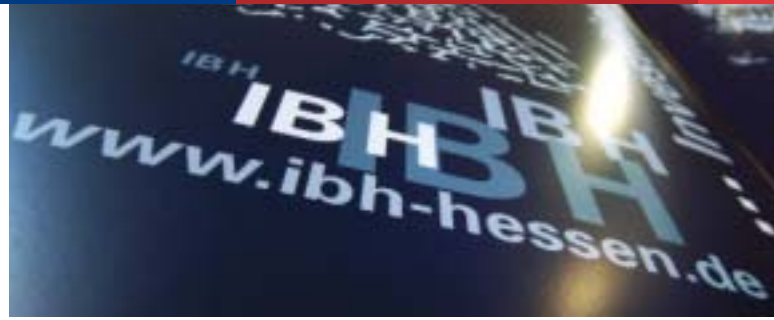
* Namen von der Redaktion geändert.

Wir helfen auch bei Abrechnungsproblemen

Auszahlung und Verwendungsnachweisprüfung

Von Katharina Kulig

Ist ein Projekt beendet, wird geprüft, ob die bewilligten Mittel richtig verwendet und das Ziel des Projektes erreicht wurde. Dazu reichen uns die Projektträger in der Regel Verwendungsnachweise, Sach- und Durchführungsberichte sowie programmabhängige sonstige Unterlagen ein. Der Verwendungsnachweis stellt die bewilligten und angefallenen Ausgaben des Projektes dar sowie deren Finanzierung. Im Sachbericht teilt der Projektträger der IBH die Entwicklung, den Verlauf und die erzielten Ergebnisse des Projektes mit. Die IBH prüft dann, ob der Zuwendungsempfänger die Mittel so eingesetzt hat, wie sie bewilligt wurden, ob der tatsächliche Verlauf des Projektes dem vorliegenden Konzept entspricht und ob das anvisierte Projektziel erreicht wurde. Auf dieser Basis entscheidet sich, ob es bei der ursprünglich bewilligten Zuwendung bleibt oder eine Änderung vorgenommen



werden muss. Bei problematischen Fällen prüfen wir nicht nur am Schreibtisch, sondern besuchen die Träger. Dies hat sich als sehr nützlich erwiesen. Ich kann mich hier an einen Fall erinnern, bei dem die Verwendungsnachweisprüfung zur vollen Rückforderung geführt hätte, wenn wir uns vor Ort keinen Überblick verschafft hätten. Es gab Unstimmigkeiten zwischen den Angaben im Verwendungsnachweis und den zusätzlich eingereichten Unterlagen. Die Angelegenheit konnte telefonisch nicht geklärt werden. Der Antragsteller war verzweifelt, denn das Projekt wäre ohne ESF- und Landesmittel nicht finanzierbar gewesen. Aus diesem Grund machte ich mich auf den Weg zum Träger. Die dort geführten Gespräche sowie der Einblick in die Bücher brachten Licht ins Dunkel: Die Diskrepanz konnte aufgeklärt werden und der Antragsteller aufatmen. Der einzige Nachteil war, dass der Verwendungsnachweis überarbeitet werden musste. Das hat den Träger aber nicht gestört, für das Engagement der IBH war er dankbar.

Sie haben etwas zu berichten!

Öffentlichkeitsarbeit für den Europäischen Sozialfonds
Von Isabell Uebelhoer

Bürgerinnen und Bürger sollen wissen, dass mit EU- und Landes-Geldern - und somit ihren Steuergeldern - Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden. Nur wenn mögliche Projektträger und TeilnehmerInnen von ESF-Programmen erfahren, können sie davon profitieren. Um dies bekannt zu machen, nutzen wir Internet, ESF Kompakt, Pressemitteilungen, Poster und kleine Give Aways. Auch auf Messen ist der ESF präsent. Im September richten wir den ESF-Kongress zum „Demografischen Wandel in der Arbeitswelt“ aus. Wichtige Botschafter sind natürlich die umsetzenden Träger, die oft sehr engagiert Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Gern unterstützen wir dabei: Benötigen Sie das ESF-Logo? Oder haben Sie etwas zu berichten? Melden Sie sich bei uns. Gemeinsam können wir das, was dank des ESF in Hessen geleistet wird, schlagkräftig publik machen und Wege für die Zukunft aufzeigen.

► Nehmen Sie Kontakt auf:

Investitionsbank Hessen (IBH), ESF Consult Hessen
Abraham-Lincoln-Straße 38-42, 65189 Wiesbaden
Telefon: 0611 774-7426, Telefax: 0611 774-7429
esf@ibh-hessen.de, www.esf-hessen.de

■ ESF-Schwerpunkt-Thema: Ausbildung

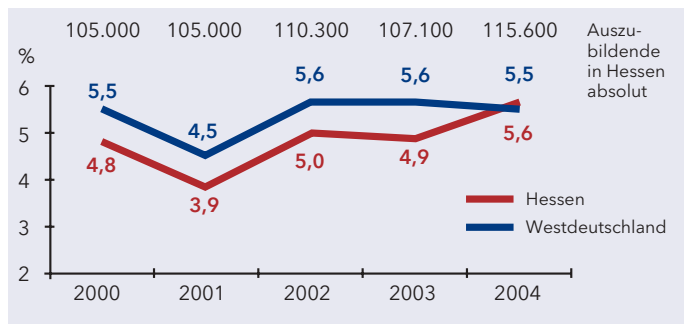
Perspektiven für jungen Menschen – Fachkräfte für die Zukunft

Die Anstrengungen für Ausbildungsplätze in Hessen haben sich gelohnt. Dies zeigen zwei Untersuchungen – der IWAK-Report „Betriebliche Ausbildung in Hessen 2004“ und der Berufsreport der Hessen Agentur. Die Ausbildungsquote ist in Hessen seit Juni 2000 von 4,8 auf 5,6 Prozent Ende Juni 2004 gestiegen. Damit liegt sie in Hessen erstmals etwas höher als in Gesamt-Westdeutschland (→ Kasten auf S. 9).

Bernd Abel, Staatssekretär im Hessischen Wirtschaftsministerium, begrüßte dies: „Erfreulich sind die deutlich besseren Ausbildungsleistungen der kleineren Unternehmen.“ Dennoch seien verstärkte Anstrengungen aller Beteiligten erforderlich.



Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



„Es geht vor allem darum, jungen Menschen eine Perspektive für die Zukunft zu geben“, appellierte Wolfgang Forell, Leiter der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit. „Nur so können Unternehmen dem Fachkräftemangel vorbeugen, der durch die demografische Entwicklung kommen wird.“ Sinkende Übernahmekoten nach der Ausbildung seien zwar nicht unproblematisch, ohne Ausbildung seien die Chancen auf dem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt aber noch schlechter.

Seit Jahren ist der ESF für Ausbildung aktiv. Im folgenden Schwerpunktthema stellen wir verschiedene ESF-Programme und -Projekte vor.

■ „Yaşlı Bakım Hemşiresi Eğitimi“ – Altenpfleger/in auf Türkisch

In Hessen sollen sich mehr der hier rechtmäßig lebenden Migranten für den Altenpflegeberuf entscheiden und interkulturelle Elemente in der Regelausbildung verankert werden. Dies ist Ziel des Modellprojekts „Kultursensible Altenpflege“, für das das Sozialministerium gemeinsam mit der Türkisch-Deutschen Gesundheitsstiftung vor einem Jahr den Startschuss gab. Seitdem haben sich über 300 Interessenten gemeldet, 10 Prozent entschlossen sich für eine Ausbildung in der Altenpflege.

Geschultes Personal ist gefragt

Die Zahl alter und damit auch pflegebedürftiger Menschen in Hessen steigt. Unter ihnen werden immer mehr Zuwanderer sein, die nicht in ihr Heimatland zurückkehren. Gerade im Alter erfolge oft die Rückbesinnung auf heimatliche Werte, so Sozialministerin Silke Lautenschläger. Insbesondere kulturspezifische und religiöse Besonderheiten sollten den Beschäftigten daher ausreichend bekannt sein. Erschwert werde die Pflege oft durch unzureichende Deutschkenntnisse der Zuwanderer. Sprachdefizite und Verständigungsprobleme der

Senioren könnten durch Personal, das selbst über einen Migrationshintergrund verfüge, kompensiert werden. „In Bezug auf die Gruppe der türkischen Senioren ist außerdem eine Entwicklung zu beobachten, dass die traditionelle Struktur der Großfamilie sich immer mehr auflöst und sich der in Deutschland üblichen Struktur der Kleinfamilie annähert“, so Dr. Bilgin von der Türkisch-Deutschen Gesundheitsstiftung. Darüber hinaus gebe es in der türkischen Gesellschaft nur wenig Erfahrung mit der Pflege von älteren Menschen und mit den spezifischen, altersbedingten Krankheiten.



Projekt „Kultursensible Altenpflege“

Im Projekt „Kultursensible Altenpflegeausbildung“ werden junge (türkische) Migranten im Vorfeld und während einer Ausbildung beraten und betreut. Gestartet wurde im Frühjahr 2004 mit einer breit angelegten und zielgerichteten Öffentlichkeitsarbeit. Insbesondere Bewerber aus dem muslimischen Kulturkreis sollten für die Ausbildung gewonnen werden. Mehrere Sozialpädagogen begleiten derzeit 30 Auszubildende.

In einem weiteren Projektteil werden Unterrichtsmaterialien für eine kultursensible Altenpflegeausbildung entwickelt. Die Sozialpädagogen der Gesundheitsstiftung arbeiten hier intensiv mit Dozenten von Altenpflegeschulen zusammen, um die Lehrinhalte auf Aspekte für eine kultursensible/-spezifische Pflege zu untersuchen und die Ergebnisse in einem Curriculum zusammenzufassen. Die hessischen Erfahrungen sollen bundesweit Verbreitung finden.

Das Projekt läuft bis Ende 2006. Es hat ein Gesamtvolumen von 521.000 Euro und wird finanziert aus Landesmitteln, Mitteln des Europäischen Sozialfonds, Bundesmitteln und aus Eigenmitteln der Türkisch-Deutschen Gesund-



„Ist die Altenpflege etwas für mich?“ Migranten lassen sich beraten. Knapp ein Viertel der Interessenten sind Männer.

heitsstiftung. Die Federführung für die Durchführung hat die Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung. Am Projekt beteiligen sich fünf hessische Altenpflegeschulen in Kassel, Frankfurt, Wettenberg (Landkreis Gießen) und Marburg.

► Kontakt:

Hermann-Christoph Müller
Investitionsbank Hessen, ESF Consult Hessen
hermann-christoph.mueller@ibh-hessen.de

■ Betriebliche Ausbildung in Hessen 2004

Kleinere Unternehmen bilden tendenziell mehr Personen aus

- Tendenziell lässt sich 2004 in allen Betriebsgrößenklassen ein Anstieg der Ausbildungsquoten feststellen.
- Die Ausbildungsquote in Kleinstbetrieben liegt mit 7,5 Prozent deutlich über dem Durchschnitt.
- In Großbetrieben stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 4,4 Prozent an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Ausbildungspotenzial noch nicht ausgeschöpft

- In Hessen verfügen etwa 60 Prozent der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung.
- Etwa die Hälfte nutzte diese auch tatsächlich.
- Damit ist die Ausbildungsbeteiligung nach einem leichten Einbruch

wieder auf das Niveau des Jahres 2001 angestiegen.

- 29 Prozent der Betriebe – das sind rund 43.400 Betriebe – schöpften folglich ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Damit ist wie in den Jahren zuvor ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial vorhanden.

Unterschiedliche Ausbildungsquoten in einzelnen Wirtschaftszweigen

- Im Verhältnis bildet das Baugewerbe über alle Jahre hinweg die meisten Arbeitskräfte aus.
- Vergleichsweise niedrig liegen die Quoten in den Bereichen der Dienstleistungen und dem Verarbeitenden Gewerbe.
- Einen deutlichen Anstieg der Ausbildungsquote im Vergleich zum Vorjahr zeigen die Bereiche Sonstige

Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur.

- In den IT-Berufen ging zwar die Zahl der Neuverträge wie in den Vorjahren zurück, aber sie liegt in Hessen mit 3,3 Prozent (Vorjahr 4,1 Prozent) mit Ausnahme des Stadtstaates Hamburg immer noch über allen anderen Bundesländern.
- Auf Grund der absehbaren demografischen Veränderungen ist mit einem deutlichen Anstieg des Bedarfs an nicht-ärztlichen Berufen in der Pflege und im Gesundheitsdienst zu rechnen.

Komplette Studien erhältlich unter:
www.iwak-frankfurt.de/
www.hessen-agentur.de

■ Ausbildung hinter Gittern

JVA und ESF? Eine Verbindung, die sich lohnt!

Die hessischen Justizvollzugsanstalten (JVA) waren im Jahr 2004 durchschnittlich mit 5.724 Gefangenen belegt – davon 94 Prozent Männer. Berücksichtigt man die Zahl der Erstaufnahmen und der vorübergehend Abwesenden, so waren im Jahr 2004 insgesamt 15.437 Personen in den Justizvollzugsanstalten des Landes Hessen untergebracht.

Kernstück im Behandlungsvollzug ist das Beseitigen schulischer und beruflicher Defizite. Eine Qualifizierung in den beiden Bereichen erleichtert die soziale Integration der Straffälligen in die Gesellschaft. Dem Resozialisierungsfaktor Bildung im Strafvollzug des Landes Hessen wird daher eine entscheidende Stellung eingeräumt.

ESF Kompakt sprach mit Werner Schulte und Lutwin Weilbächer aus dem Hessischen Ministerium der Justiz sowie mit Petra Henschel, Studiendirektorin des Berufsbildungswerkes Dr. Fritz Bauer (BWB) in der JVA III (Frauengefängnis) in Frankfurt am Main.

ESF Kompakt:

Allgemein geht man davon aus, dass Gefängnisinsassen in der Mehrzahl keine gut ausgebildeten Meisterdiebe und studierte Wirtschaftsverbrecher sind. Aber liegt das Ausbildungsniveau von Strafgefangenen wirklich deutlich unter dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung?

Schulte:

Erwachsene wie auch insbesondere jugendliche weibliche und männliche Strafgefangene haben regelmäßig

erhebliche Defizite in ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung. Der berufliche Ausbildungsstand der Gefangenen ist – gemessen am Ausbildungsniveau der Gesamtbevölkerung – extrem niedrig, bei gleichfalls niedrigem schulischem Leistungsstand. Schulische und berufliche Defizite und die daraus folgenden Konsequenzen – z. B. mangelnde sprachliche Konfliktfähigkeit, Arbeitslosigkeit, fehlendes Selbstbewusstsein – gelten als die herausragenden kriminogenen Faktoren, so dass Aus-

Die gemeinnützige Gesellschaft mbH Berufsbildungswerk Dr. Fritz Bauer führt seit 1980 Maßnahmen zur beruflichen Bildung im hessischen Vollzug durch. Das BWB ist derzeit in acht hessischen Anstalten vertreten. Für die männlichen Strafgefangenen stehen über 200 Ausbildungsplätze in neun Berufsfeldern zur Verfügung.

In der JVA Frankfurt III werden jährlich 56 Ausbildungsplätze in folgenden Bereichen angeboten:

- Umschulung zur Köchin mit integrierter Teilqualifikation zur Gaststättengehilfin
- kaufmännischer Grundlehrgang mit Schwerpunkt EDV
- Qualifizierungsmaßnahme Verkauf
- Zertifikatskurs „Schneidern“ für ausländische Gefangene

Das Land Hessen, die EU und die Bundesagentur für Arbeit finanzieren (bisher) ungefähr zu je einem Drittel das berufliche Angebot des BWB. Das Jahresvolumen liegt zurzeit bei etwa über eine Million Euro.



*Ausblick hinter Gittern:
ESF fördert Berufsausbildung im Gefängnis*

bildungsbemühungen im Vollzug deutlich rückfallmindernd wirken.

ESF Kompakt:

Wie viele Personen werden durch Bildungsmaßnahmen in den hessischen Justizvollzugsanstalten denn erreicht?

Weilbächer:

Im Jahr 2004 haben insgesamt 2.842 Gefangene an einer schulischen oder beruflichen Bildungsmaßnahme mitgewirkt. 896 Gefangene haben an einer beruflichen Vollzeitausbildung teilgenommen. 316 Gefangene haben die Ausbildungsmaßnahmen (Gesellen- oder Facharbeiterbriefe, Zwischenprüfungen, Zertifizierungen und Teilnahmebescheinigungen) erfolgreich abgeschlossen. 374 haben ihre Ausbildung im Jahr 2005 fortgesetzt. Ergänzt werden diese Bildungsabschlüsse durch 31 Hauptschulabschlüsse. Elf Gefangene haben im Jahr 2004 Fernunterrichtsmaßnahmen, 16 Gefangene ein Fernstudium durchgeführt. Die Bildungsmaßnahmen erreichen damit 15 bis 20 Prozent der Inhaftierten. Das Angebot ist aus fachlicher Sicht ausreichend.





Werner Schulte

ESF Kompakt:

Nicht jedes Berufsfeld eignet sich für Qualifizierungsmaßnahmen in einer JVA. Was gehört denn zum Spektrum?

Weilbacher:

Je nach JVA werden Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in bis zu 20 Berufsfeldern angeboten. Diese reichen von Metall-, Holz-, Druck-, Elektro-, Farb-, Bau-, Textil- und Kfz-Technik bis hin zu Ernährung, Hauswirtschaft (Hotel- und Gaststättengewerbe) und Gebäudereinigung.

ESF Kompakt:

Wie werden die Personen ausgewählt, die an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen?

Henschel:

Die Gefangenen informieren sich in der Regel bei Mitgefangenen und bewerben sich dann schriftlich. Sie werden auch von Bediensteten vorgeschlagen, in Vollzugsplankonferenzen wird die evt. Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer beruflichen Maßnahme erörtert und vorgeschlagen. Wir prüfen, ob ausreichend Haftzeit zur Verfügung steht, ob keine Entlassung in Therapie vorgesehen ist, ob die intellektuellen Voraussetzungen



Nicole Hannemann

ausreichen (Gefangenenpersonalakte). Zusätzlich werden die Bewerberinnen schriftlich getestet.

ESF Kompakt:

Findet die Ausbildung räumlich ausschließlich in der JVA statt, also auch der Besuch der Berufsschule?

Henschel:

Alle Maßnahmen finden in der JVA statt, der Berufsschulunterricht ebenfalls. Die Abschlussprüfungen der Umschulung werden in der Anstalt durch externe Prüfer der IHK oder der Handwerkskammer durchgeführt. Die Grundbildungslehrgänge werden mit einer einwöchigen Prüfung durch die zuständigen Lehrkräfte intern abgeschlossen. Die Teilnehmerinnen erhalten ein benotetes Zertifikat des Maßnahmeträgers.

Schulte:

Selbstverständlich ist es auch möglich, im offenen Vollzug eine externe Ausbildungsmaßnahme zu beginnen oder fortzuführen.

ESF Kompakt:

Ergeben sich während der Ausbildung in der JVA größere Probleme mit den Auszubildenden als bei einer Ausbildung außerhalb der JVA?



Lutwin Weilbacher

Henschel:

Im Frauengefängnis entstehen weniger und andere Probleme: Es gibt weniger Disziplinarprobleme, es gibt weniger Fehlzeiten, da eine stärkere Kontrolle vorhanden ist. Die Gefangenen können sich ja der Überprüfung und Nachfrage nicht entziehen. Im Gegenzug drängt der Vollzugsalltag stark in den Ausbildungsbereich. Private Angelegenheiten, Streit untereinander, Gerüchte und Gerede werden in der Ausbildung Thema, so dass es durchaus zu heftigen Störungen des Ausbildungsbetriebes kommen kann. Vollzug heißt, dass jede jede kennt oder zumindest zu kennen meint. Viele Drogenabhängige kennen sich und ihre Geschäfte aus der Zeit vor der Haft. Die Frauen können sich auf den Stationen ja auch kaum wirklich zurückziehen und sich aus dem Geschehen ausklinken, auch wenn sie das wollten. Ein Teil unserer Arbeit besteht daher auch in der Behandlung und Bearbeitung solcher, oft äußerst aggressiv geführter Konflikte, die sich häufig lautstark, erregt und tränenreich äußern.

ESF Kompakt:

Der ESF fördert in Hessen seit 1994 die Qualifizierungsmaßnahmen für



Strafgefangene. Handelt es sich dabei um gut angelegtes Geld?

Henschel:

Für die Frauenhaftanstalt in Frankfurt kann ich sagen: Ja, auf jeden Fall! Seit das BWB 1995 die berufliche Bildung in der JVA III als Maßnahmeträger übernommen hat, ist kein Prüfling bei der Abschlussprüfung durchgefallen. Abbrüche während der Ausbildungszeit erfolgen leider durch plötzliche Entlassung, Verlegung in Therapie, Krankheit, intellektuelle Überforderung oder auch aus disziplinarischen Gründen. Seit 1995 haben 505 Teilnehmerinnen die drei Maßnahmen, die wir anbieten (Köchin, Kaufmännischer Grundlehrgang, Einzelhandel) durchlaufen. Davon haben 373 einen Ab-

schluss bzw. eine Zwischenprüfung (nur bei Köchin möglich) gemacht. 132 Teilnehmerinnen haben aus den o.g. Gründen die Maßnahme abgebrochen. Das heißt, rund 62 Prozent waren erfolgreich, nur 23 Prozent haben das Ausbildungsziel nicht erreicht.

Ein besonders herausragendes Ergebnis der Umschulungsmaßnahme 2002 bis 2004 ist die Eröffnung einer Pizzeria durch eine Teilnehmerin nach erfolgreicher Abschlussprüfung. Sie ist nicht nur seit Generationen die erste Frau in ihrer Familie, die eine Ausbildung absolviert hat, sie hat nun auch die Verantwortung für die Küche des neuen Restaurants übernommen. Die Pizzeria läuft seit nunmehr knapp 1 1/2 Jahren erfolgreich.

Schulte:

Um diese besondere und besonders erfolgreiche Aufgabe sicher zu stellen, möchten wir auf die Mittel des ESF nicht mehr verzichten, insbesondere seit dem Rückzug der Bundesagentur für Arbeit. Das Justizministerium hat im Gegenzug seine Mittel im Landeshaushalt 2005 um 600.000 € erhöht und damit die Wichtigkeit der beruflichen Qualifizierung von Strafgefangenen faktisch untermauert. Inwiefern wir das heute erreichte hohe Förderniveau beibehalten können, bleibt abzuwarten. Wir sind deshalb auch gespannt, was die neue Förderperiode im ESF bringt.

*Das Interview führte
Nicole Hannemann vom
Hessischen Sozialministerium*

■ Berufsbildungswerk: Ausbildung zum Koch und Zimmerer in JVA

Beim Berufsbildungswerk (bfw) handelt es sich um eine 1953 gegründete gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), mit dem Ziel der Förderung von Bildung und Qualifizierung von Arbeitnehmern

und Arbeitnehmerinnen. Dies wird insbesondere verwirklicht durch das Betreiben von Einrichtungen und die Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung. Das bfw verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke.

Die Geschäftsstelle Hessen bietet regelmäßig in der Justizvollzugsanstalt in Schwalmstadt Ausbildungen/Umschulungen zum Koch und zum Zimmerer an. Seit 1995 unterstützt dies der ESF im Rahmen des Programms „Qualifizierung von Strafgefangenen“. Bisher wurden auf derzeit 18 Plätzen rund 120 Teilnehmer qualifiziert. Ende Januar legten sechs Teilnehmer die Abschlussprüfung zum Koch ab.



Prüfungsausschuss und Ausbilder in der Küche der JVA. Von links nach rechts: Andreas Roth (Prüfungsausschuss IHK Kassel), Gerhard Thon (Prüfungsausschuss IHK Kassel), Hermann Thiel (Vorsitzender des Prüfungsausschusses IHK Kassel) sowie die Ausbilder Ralf Minor und Christoph Seifert.

► **Kontakt:**

Marcus Hilpisch, Investitionsbank Hessen, ESF Consult Hessen, marcus.hilpisch@ibh-hessen.de

Silke Eckbauer,
Berufsbildungswerk
eckbauer.silke@bfw.de

■ 4. Trägertreffen „Ausbildung in der Migration“

Den Austausch fördern und Erkenntnisse für zukünftige Projekte gewinnen – das war Ziel des 4. Trägertreffens zum Programm „Ausbildung in der Migration“. Alle 26 beteiligten hessischen Träger trafen sich dazu im März bei Fresko e. V., dem Verein für Bildung und Kultur in Wiesbaden. Eingeladen hatten das Hessische Sozialministerium und die Investitionsbank Hessen.

Integrationsfördernde Projekte

Projektleiterin Michaela Flick von Fresko stellte die Arbeit des Trägers vor und führte durch die Räumlichkeiten: Der Verein ist schwerpunktmäßig in der Schulsozialarbeit, im Bereich Deutsch als Fremdsprache, der Berufsvorbereitung und der Begleitung von Jugendlichen während der Ausbildung tätig. Im Rahmen des Projekts MigrA (Ausbildung in der Migration) werden derzeit 18 junge Menschen in Kooperation mit Betrieben ausgebildet. Neben Sprachförderung und berufsbegleitendem Unterricht bietet Fresko integrationsfördernde Projekte an. In diesen können sich Jugendliche mit ihrer Herkunft auseinandersetzen, die deutsche Kultur kennen lernen und gleichzeitig ein stärkeres Verständnis für verschiedene Kulturen entwickeln. Auch die individuelle Begleitung der Auszubildenden wird groß geschrieben. So unterstützt Fresko die Jugendlichen z. B. bei der

Suche nach einem Kooperationsbetrieb für die praktische Ausbildung, Behördengängen oder Problemen im privaten und familiären Bereich.

Sprache und IT-Kompetenz

Sigrid Becker-Feils von berami e. V. präsentierte das Projekt „Sprache und IT-Kompetenz“. Hier lernen die Teilnehmer die deutsche Sprache mit Hilfe von PC und modernen Medien. Die Erfahrungen lassen sich gut für andere Projekte nutzen. „Alte Heimat – Neue Heimat“ so der Titel des Projektes, über das Bernd Helbach von der Werkstatt für junge Menschen in Eschwege informierte. In diesem Projekt erstellten die Teilnehmer PC-Präsentationen mit Bildern und Musik. Fragestellungen: Woher komme ich? Wo bin ich jetzt? Wie sehe ich meine Zukunft? Die vorgestellten Präsentationen fanden großen Beifall bei den Trägern.

Kooperationen und Hartz IV

Weitere Themen des Trägertreffens waren mögliche Kooperationen bei der Zuweisung und Vermittlung von Teilnehmern/innen, Einwerben von Kofinanzierung, Auszahlung von Landes- und ESF-Mitteln im Förderprogramm und der Nutzen/Aufbau von Netzwerken. Von großem Interesse waren die gesetzlichen Veränderungen im Rahmen von Hartz IV. Diese betreffen das Programm und die Ziel-



„Waschen, schneiden, legen“: Im Friseurstübchen bei Fresko können Azubis üben.

gruppe der jugendlichen Migranten. (So soll sich das Programm an SGB III-Klientel und Jugendliche ohne andere Ansprüche richten, SGB II-Klientel wird vorrangig in einem anderen Förderprogramm „Ausbildung statt ALG II“ gefördert.) Das nächste Trägertreffen findet im Februar 2006 statt.

► Kontakt:

Justine Klitzka
Investitionsbank Hessen
ESF Consult Hessen
justine.klitzka@ibh-hessen.de

Programm „Ausbildung in der Migration“

Viele zugewanderte ausländische Jugendliche finden nur schwer einen Ausbildungsplatz. Ursachen hierfür sind häufig mangelnde Deutschkenntnisse, kulturelle Hemmnisse oder individuelle Nachteile, wie Lern- oder Leistungsbeeinträchtigung, Schwierigkeiten im schulischen und familiären Bereich. Genau hier setzt das ESF-Programm „Ausbildung in der Migration“ an: Junge Menschen mit Migrationshintergrund und in begrenztem Umfang auch benachteiligte deutsche Jugendliche können durch das Programm eine außerbetriebliche Ausbildung in einem aner-

kannten Ausbildungsberuf absolvieren. Je nach Bedarf werden sie dabei sozialpädagogisch begleitet, nehmen am Stütz-, Förder- oder Sprachunterricht und integrativen Maßnahmen teil. Das Programm wurde in den Jahren 2002-2004 mit knapp 20 Millionen Euro ESF- und Landesmitteln gefördert. 2005 fand eine neue Antragsrunde statt. Bei der IBH sind 56 Anträge mit 657 beantragten Plätzen eingegangen. Im Bewilligungsausschuss wurden 16 Projekte mit 122 Ausbildungsplätzen für die Förderung vorgesehen.

■ „Weiberkram und Männersache?“

ESF-Fachtagung zum Gender Mainstreaming

Wie weit ist die Einführung von Gender Mainstreaming vorangeschritten? Wo wird es schon erfolgreich praktiziert und wie ergeben sich Möglichkeiten für die Zukunft? Antworten hierzu gab die ESF Fachtagung Gender Mainstreaming im April 2005 in Bremen.

Wichtiges Ziel in der EU

Als Vertreterin der Europäischen Union referierte die Abteilungsleiterin der Generaldirektion Beschäftigung Helene Clark. Sie hob die Bedeutung von Gender Mainstreaming in der EU insgesamt hervor, da sowohl am Arbeitsmarkt als auch im Sozialbereich weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern beständen. So unterschieden sich Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote, Lohngefälle und Armutsrisiko, das Frauen ungleich stärker trafe als Männer. Positiv: In einer Analyse der Europäischen Beschäftigungspolitik konnten Fortschritte bei der Umsetzung der meisten EU-Empfehlungen zum Gender Mainstreaming festgestellt werden. In einigen Punkten sei dies aber erst begrenzt sichtbar, etwa hinsichtlich der Beseitigung steuerlicher Hindernisse für die Beschäftigung von Frauen und insbesondere des Mangels an Kinderbetreuung.

Chancengleichheit in Strukturfonds

Bei den Strukturfonds und somit auch dem Europäischen Sozialfonds müssten Frauen und Männern gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für die einzelnen Maßnahmen garantiert werden, forderte Clark. In allen Planungs- und Entscheidungsschritten sollten immer folgende Fragen gestellt werden: Wie sieht das Geschlechterverhältnis in dem betreffenden Bereich aus? Wie wirkt sich das geplante Vorhaben auf die Situation von Frauen und Männern aus? Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?

Bisher unterstütze der ESF am stärksten Gender Mainstreaming. Wünschenswert sei ein stärkeres Engagement der übrigen Fonds. Frau Clark regte das Zusammenwirken mehrerer Fonds an. So fördere man beispielsweise in Irland die Kinderbetreuung, indem ESF-Mittel zur Qualitätssteigerung und Fortbildung des Personals eingesetzt und gleichzeitig Betreuungseinrichtungen mit EFRE-Mitteln unterstützt würden. Länderkooperationen – auch über die Strukturfonds hinaus – könnten insgesamt zu einem besseren Verständnis und einer stärkeren Verankerung gleichstellungspolitischer Anliegen führen.

Gender Mainstreaming nach 2007

Auch in der Förderphase nach 2007 werde Gender Mainstreaming eine wichtige Rolle spielen: Nach der ESF-Verordnung sollen die operationellen Programme eine

Anzeigen werben für die Umsetzung von Gender Mainstreaming



Beschreibung darüber enthalten, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen von Programmplanung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung gefördert wird. Die Benachteiligung von Frauen solle vermindert werden, unter anderem, indem man an den Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ansetze; zur besseren Vereinbarung von Berufs- und Privatleben soll der Zugang zu Betreuungsdiensten für Kinder und abhängige Personen verbessert werden, sagte Clark.

Leitfaden für die Praxis

Günter Winkler, der Bundesfondsverwalter des ESF, gab eine Übersicht zum Thema aus der Sicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit: Die Halbzeitbewertung im Jahr 2003 hat eine erste Zwischenbilanz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ermöglicht. Sowohl auf Bundesebene als auch in den Ländern wurden Strukturen und Verfahren zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming verankert. Künftig wird eine gezielte Beratung aller Akteure erforderlich sein, um weitere Fortschritte in der praktischen Implementierung zu erreichen. Arbeitshilfen sollen die Implementierung von Gender Main-

streaming in das Antrags- und Bewilligungsverfahren unterstützen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat einen „Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF“ herausgegeben. Er richtet sich an diejenigen, die mit Planung, Steuerung, Umsetzung und Begleitung der ESF-Programme befasst sind und steht im Internet unter www.gender-mainstreaming.net bereit.

Good practise aus Hessen

Während der Fachtagung wurden insgesamt fünfzehn good practise Projekte aus den Bundesländern vorgestellt. Aus Hessen präsentierten Ulrike Lass von der FAB gGmbH aus Echzell und Heidrun Heussler vom SiT e.V. Hofheim ihre Projekte im Rahmen des Programms „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende“. Informationen zu den Projekten finden Sie im Internet unter: www.fab-wetterau.de/p_jamba.html und www.sit-taunus.de/kultur/tzm.htm



Vorstellung von Gender Mainstreaming Beispielen aus Hessen auf der Fachtagung in Bremen

► Kontakt:

Gerlinde Dahm
Investitionsbank Hessen
ESF Consult Hessen
gerlinde.dahm@ibh-hessen.de

■ Erfolgreich selbstständig - Frauen mit Unternehmerinnengeist

4. Hessischer Unternehmerinnentag

Rund 200 Unternehmerinnen trafen sich auf dem 4. Hessischen Unternehmerinnentag im Biebricher Schloss in Wiesbaden. Wie in den Jahren zuvor orientierte sich die Veranstaltung pra-

xisnah an Themen, die Frauen in wirtschaftlich selbstständigen Positionen unter den Nägeln brennen: Finanzierungsstrategien, Kundengewinnung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Besonders angesprochen wurden Handwerkerinnen. „Wenn auch die tatsächliche Leistung noch nicht statistisch erfasst ist, so können doch nach Schätzungen der Handwerkskammern drei Viertel der kleinen und mittleren Handwerksbetriebe ohne die mitarbeitenden Ehefrauen, Partnerinnen und Töchter nicht bestehen“, so der Staatssekretär bei der Eröffnungsrede. Frauen mit Gesellen- oder Meisterprüfung seien aus den Handwerksberufen nicht wegzudenken.

*Im Auftrag des ESF Hessen:
Beratungsstand für Unternehmerinnen*

Unternehmerinnen spielen eine entscheidende Rolle in der hessischen Wirtschaft. „Ihre Bedeutung für den Standort Hessen wächst von Jahr zu Jahr. Schon jetzt sind fast 30 Prozent aller Selbstständigen Frauen“, sagte Abeln. Die Hessische Landesregierung setzt seit Jahren auf die Fähigkeiten von Unternehmerinnen und Gründerinnen, zu Wachstum und Steigerung der Beschäftigung in Hessen beizutragen. Auch das Beratungsprogramm zur Existenzgründung des Landes und des ESF zeigt einen steigenden Frauenanteil: 34,7 Prozent im Jahr 2003. In 2002 waren es noch 3,7 Prozent weniger. Weitere Informationen unter www.unternehmerinnen-in-hessen.de. Dort kann auch die Studie „Qualifizierte Frauen und der Wirtschaftsstandort Hessen“ abgerufen werden.



■ Mit Familie studieren und arbeiten

Hessische Hochschulen präsentieren familiengerechte Angebote

Hessische Hochschulen wollen den Titel „Familiengerechte Hochschule“. Auf diesen Anspruch haben sich Anfang Juli Studierende, Professoren, Vertreter von Hochschulen, Stiftungen und Deutschem Studentenwerk verständigt. Anlass war der Kongress „Vereinbarkeit von Beruf & Familie. Hessische Hochschulen zeigen Profil“.

immer häufiger zeitlebens ohne Kinder, die selbst einen hohen Bildungsabschluss haben.“ Bei westdeutschen Frauen mit Hochschulabschluss sei der Anteil der Kinderlosen in den letzten zehn Jahren von 31 auf 42,2 Prozent gestiegen. „Das Absolvieren eines Studiums muss auch mit Kind möglich sein. Wenn dies erleichtert

seiner. „Akademiker erleben heute eine ‚Rush hour of life‘ zwischen 30 und 45“, führte Meier-Gräwe aus. Der berufliche Einstieg solle gefestigt werden und die Weichen für eine Karriere müssten gestellt werden. Gleichzeitig dazu den Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft zu bewältigen, stelle größte Ansprüche an das tägliche Zeitmanagement zwischen Beruf und Familie. Eine frühere Familiengründung schein daher sinnvoll. Doch entscheide sich nur eine kleine Minderheit von Studierenden (sechs Prozent) schon während des Studiums für Kinder. „Wir müssen den Studierenden mit Kindern und denen, die es werden wollen, faktisch wie mental einen roten Teppich ausrollen“, betonte Meier-Gräwe.

Die hessischen Hochschulen sollen künftig keine kinderfreie Zone bleiben. Die Landesregierung leistet hierzu einen wichtigen Beitrag: Sie unterstützt die Hochschulen auf dem Weg zu familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen, indem sie ihnen das Audit „Familiengerechte Hochschule“ ermöglicht. Es wird von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung angeboten, die dieses Instrument 2002 zur Unterstützung von Hochschulen initiiert und erstmals in der Fachhochschule Frankfurt umgesetzt hat: Zunächst analysieren externe Auditoren die bereits vorhandenen Angebote einer Hochschule. Auf dieser Basis erarbeitet die Hochschule gemeinsam mit den Auditoren auf ihre Institution zugeschnittene Ziele und Maßnahmen, die in einem dreijährigen Prozess umgesetzt werden. Die Hochschule erhält hierfür ein entsprechendes Zertifikat.

Sieben hessische Hochschulen haben das Angebot der Landesregierung bereits angenommen. Die Fachhochschulen Gießen-Friedberg, die Jo-



Der Präsident der Gießener Universität, Professor Stefan Hormuth, und die hessische Sozialministerin Silke Lautenschläger forderten die Universitäten in Hessen auf, durch familienfreundliche Personalpolitik und Arbeitsbedingungen ihren Beschäftigten – Frauen, aber auch Männern – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Darüber hinaus müsse Studieren mit Kind als Alltag an den Hochschulen integriert werden.

„Auf Dauer kann es sich eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft nicht leisten, dass die Studenten von heute nicht mehr die Eltern von morgen sind“, stellte Sozialministerin Silke Lautenschläger fest. „Derzeit bleiben aber gerade diejenigen

wird, wird zugleich für die vielen Frauen, die eine fundierte Ausbildung haben wollen, das Zeitfenster für die Erfüllung des Kinderwunsches erweitert“, betonte die Ministerin.

Seit Anfang 2005 untersucht die „hessenstiftung – familie hat zukunft“ in ihrem auf vier Jahre angelegten Modellprojekt „Studieren mit Kind“ an der Universität Gießen die Erfolgsfaktoren, die eine Vereinbarkeit von Familiengründung und Studium fördern. Frau Professor Uta Meier-Gräwe, wissenschaftliche Leiterin des Modellprojekts und Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft, beschrieb, warum die Studienzeit ein relativ günstiges biographisches Zeitfenster für Elternschaft und Familiengrün-

Anzeige:

hann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, die Justus-Liebig-Universität Gießen, die Philipps-Universität Marburg und das Klinikum der Philipps-Universität Marburg haben mittlerweile das Grundzertifikat erhalten. Die TU Darmstadt und die Universität Kassel befinden sich derzeit im Verfahren. Der Vorreiter – die Fachhochschule Frankfurt, die FH Gießen-Friedberg, die Universitäten Frankfurt, Gießen und Marburg präsentierten im Rahmen des Kongresses ihre Modelle familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen. In unterschiedlicher Schwerpunktlegerung werden sie in den kommenden Jahren ihre Angebote für Gleitzeit und Teilzeitarbeit erweitern, die Kinderbetreuung für Angestellte und Studierende ausbauen und verstärkt Information und Beratung anbieten. Die Fachhochschule Frankfurt zum Beispiel zeigt ihren Studierenden Wege auf, wie sie ein Auslandsstudium mit Kind realisieren können und berät ausländische Studierende mit Familie, die ihrerseits zum Studium an die FH nach Frankfurt kommen.

► **Kontakt:**

Hessisches Sozialministerium

Petra Müller-Klepper
Pressesprecherin
Tel. 0611 817-3408
p.mueller-klepper@hsm.hessen.de
www.hsm.hessen.de

hessenstiftung – familie hat zukunft

Dr. Ulrich Kuther
Tel. 06251 70 05 31
u.kuther@hessenstiftung.de
www.hessenstiftung.de

Gemeinnützige Hertie-Stiftung

Dörte Florack
Tel. 069 660 756-167
florackd@ghst.de
www.beruf-und-familie.de
www.ghst.de

Hessisches Sozialministerium



HESSEN

Werden Sie Tagesmutter!



*Sie gehen gerne mit Kindern um?
Dann ist vielleicht Tagesmutter eine Aufgabe für Sie!*

Betreuen Sie Kinder in Ihrem eigenen Haushalt oder in deren Zuhause!

Wie Sie Kontakt zu interessierten Familien bekommen, wie viele Kinder Sie betreuen dürfen, wie Sie sich qualifizieren können, erfahren Sie bei einer der 93 Vermittlungsstellen für Tagesmütter in Hessen.

Rufen Sie an: 08 00 - 5 03 52 12 (von 10 bis 15 Uhr).



Silke Lautenschläger
Hessische Sozialministerin

www.tagesmuetter.hessen.de

P.S. Auch Tagesväter sind willkommen!



■ Zwischen Windeln und Werkbank

„6-Stunden-Ausbildung“ für allein erziehende Mütter und Väter

Das ESF-Programm zur Förderung von Alleinerziehenden geht in die neue Umsetzungsrunde: 25 Anträge für insgesamt 165 Ausbildungsplätze wurden im Frühjahr bewilligt und die Vorabbescheide an die Träger versandt. Bisher nahmen ausschließlich Frauen an diesem Programm teil. Es steht jedoch auch allein erziehenden Vätern offen. Um dies deutlich zu machen, erhielt das Programm den neuen Namen „Betriebliche Erstausbildung für Alleinerziehende unter 27 Jahren“.

Zeit für Kind und Beruf

Nicht selten leben junge Alleinerziehende ohne Ausbildung mit ihren Kindern in Armut und in Abhängigkeit von staatlicher Hilfe. Eine abgeschlossene Erstausbildung kann einen Ausweg bieten. Doch Familie und Ausbildung zu vereinbaren, ist gerade für die Alleinerziehenden schwierig. Genau hier setzt das Programm an: Es schafft optimale Rahmenbedingungen, eine Ausbildung trotz Elternschaft erfolgreich zu meistern. Neue Organisationsformen und Teilzeitmodelle in der Berufsausbildung werden erprobt.

Vorlaufphase und Betreuung

Das Projekt startet mit einer fünfmonatigen Vorlaufphase, in der die Teilnehmenden akquiriert werden. Meistens machen regionale Ämter, Träger und Medienberichte auf das Angebot aufmerksam. Die Eignung

der Interessierten wird mit Bewerbungs- und Einstellungstraining sowie Praktika festgestellt. Gemeinsam mit dem Träger suchen geeignete Kandidaten dann Ausbildungsbetriebe und zuverlässige Kinderbetreuungen. Die Auszubildenden werden von der Berufswahlentscheidung bis zur Abschlussprüfung sozialpädagogisch begleitet und betreut. Regelmäßig finden Gruppentreffen und bei Bedarf auch Einzelgespräche statt. Zusätzlich bieten die Träger Stützunterricht und Prüfungsvorbereitungen. Unterstützung bei der formalen und verwaltungstechnischen Abwicklung der Ausbildungsverhältnisse erhalten die Betriebe. Kontinuierliche Zusammenarbeit soll gewährleisten, dass auftretende Probleme schnell aufgefangen werden. Wichtiges Ziel: auch bisher nicht ausbildende Betriebe zu motivieren.

Die Ausbildung erfolgt in der Regel in Teilzeit über 3 Jahre. Die sonst übliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden wird auf 6 Stunden reduziert. So soll den Auszubildenden noch genug Zeit für ihre Kinder bleiben.

► Kontakt:

Investitionsbank Hessen
ESF Consult Hessen
Heidi Sörös
heidi.soeroes@ibh-hessen.de
Ines Scheerer
ines.scheerer@ibh-hessen.de



Auszubildende als KFZ-Mechatronikerin bei Topas und dem Autohaus Pohl-Wetzlar

Praxis-Beispiel: Topas e. V.

Der gemeinnützige Verein Topas führt sechs Projekte für allein erziehende Mütter in Wetzlar, Biedenkopf und Dillenburg durch. Derzeit können 38 Alleinerziehende eine Teilzeitausbildung absolvieren, bei der die tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden reduziert ist. Grundsätzlich sind alle betrieblichen Ausbildungen möglich. So gibt es Azubis in den Berufen KFZ-Mechatronikerin, Fotografin, Friseurin, Bäckerin, Bürokauffrau, Einzelhandelskauffrau, Verkäuferin und Arzthelferin. Topas hilft bei der Ausbildungsplatzsuche und der Organisation der Kinderbetreuung. Es gibt finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung; Ausbildungsbetriebe erhalten einen monatlichen Zuschuss und Beratung bei formellen und rechtlichen Fragen. Interessierte Alleinerziehende sowie Betriebe erhalten nähere Informationen bei:

► Kontakt:

TOPAS e.V.
Gewerbepark Adolfshütte
Gebäude 18, 35687 Dillenburg
Lia van Staveren
Tel. 02771 268417
Mobil 0163 8672708
van.staveren@topas-ev.de

■ Geld und Ergebnis zählen

10 Jahre Finanzkontrolle des ESF in Hessen bei der IBH



Vor 10 Jahren wurde das Projekt „Finanzkontrolle für den ESF in Hessen“ in der Investitionsbank Hessen eingerichtet. Die damit beauftragten Mitarbeiter/innen der IBH prüfen – bei den Projektträgern vor Ort –, ob die Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds zweckentsprechend, wirtschaftlich und effektiv verwendet werden. Die Prüfung umfasst dabei sowohl die inhaltliche als auch die finanzielle Abwicklung der bewilligten Maßnahmen. Basis hierfür ist die Finanzkontrollverordnung VO EG Nr. 438/01 der EU-Kommission, nachzulesen im Amtsblatt L 63/21 der Europäischen Gemeinschaft vom 3.3.2001. So wurden in den letzten 3 Jahren über 150 Projekte in Hessen geprüft.

Finanzkontrollen sind immer verbunden mit erhöhtem Arbeitsaufwand für die beteiligten Projektträger, mehr oder weniger angenehmen Fragen, Diskussionen, neuen, manchmal unerfreulichen Erkenntnissen und gegebenenfalls auch mit der Reduzierung der Mittel. Denn die Inspektionen erfüllen einen wichtigen Zweck: Kontrollsysteme werden überprüft, Projekte bewertet, Qualität verbessert, Zuwendungsempfänger beraten und informiert. Bei allen öffentlichen Mitteln – ob kommunale, Landes- oder ESF-Mittel – handelt es sich um Steuergelder unserer Bürger, die verantwortungsbewusst eingesetzt werden müssen. So kontrollie-

ren wir sowohl, dass die Gelder wirtschaftlich sparsam genutzt als auch, dass die damit angestrebten Projektziele – wie zum Beispiel die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen – erreicht werden.

Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten, sind wir bei unseren „Hausbesuchen“ überwiegend auf Verständnis gestoßen und wurden in unserer Prüfungstätigkeit entsprechend unterstützt. Auf diese Mitarbeit waren und sind wir dringend angewiesen, schreibt uns die bereits erwähnte Finanzkontrollverordnung doch vor, fünf Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, unabhängig von den sonstigen Verwaltungsprüfungen, vor Ort zu kontrollieren.

Nachdem in den ersten Jahren oftmals

- verbesserungsbedürftige bzw. unzureichend abgegrenzte Projektabrechnungen,
- fehlende bzw. nicht dokumentierte Verrechnungsschlüssel,
- unzureichende Honorar- und Reisekostenabrechnungen,
- fehlende, unzureichende Buchungsunterlagen

zu kritisieren waren, hat sich grundsätzlich die Qualität der Projektabrechnungen verbessert. Anforderungsgerechte, elektronische Buchhaltungssysteme sind hierbei in vielen Fällen enorm hilfreich.

Die Beanstandungen der letzten Jahre gehen mehr in Details wie z. B.

- fehlende interne Kontrollen nach dem Vier-Augen-Prinzip,
- Abrechnung von Ausgaben, die sachlich nicht dem Projekt zuzuordnen sind,

- Abrechnung von nicht zuwendungsfähigen Pauschalen,
- Abrechnung nicht bewilligter Investitionen,
- fehlende Angabe von Kofinanzierungsmitteln oder Projekterlösen,
- aber auch unzureichend umgesetzte Projekte, welche den Widerruf oder Teilwiderruf von Zuwendungsbescheiden nach sich ziehen.

Jede Beanstandung birgt auch eine Chance. Im Rahmen der Prüfungen und in den Prüfungsberichten werden die festgestellten Defizite beschrieben. Die betroffenen Zuwendungsempfänger können sich so der Kritik stellen und Verbesserungsmaßnahmen entwickeln.

Für uns Prüfer gibt es oft auch sehr Erfreuliches vor Ort zu erleben. Es ist bewundernswert, mit welcher Begeisterung und unermüdlichem Einsatz die Projektverantwortlichen, aber auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ESF Projekte in Hessen durchführen.

Das 10-jährige Bestehen der Finanzkontrolle ist eine Gelegenheit, auch dies einmal zu erwähnen. Wir freuen uns weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit mit allen ESF-Beteiligten vor Ort.

► Kontakt:

Olaf Gros
Projektleiter Finanzkontrolle
Investitionsbank Hessen
olaf.gros@ibh-hessen.de

■ Evaluierung „Kasseler Modell Kombilohn“



Wilfried Möhrle

Neben der laufenden Kontrolle aller ESF-geförderten Programme durch das Finanz- und Teilnehmermonitoring werden einzelne Programme zusätzlich einer individuellen, vertieften Evaluierung unterzogen. So untersuchte die Hessen Agentur im Auftrag des Hessischen Sozialministeriums über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren den Modellversuch „Kasseler Modell Kombilohn“ – ein Modul des „Hessischen Aktionsprogramms Regionale Arbeitsmarktpolitik“ (HARA). Zum einen handelte es sich dabei um eine umsetzungsbegleitende Evaluierung (Implementierung des Programms vor Ort, Erfahrungen von Arbeitgebern und Kombilohnempfängern während der Laufzeit), zum anderen um eine Ergebnisüberprüfung (ex-post-Evaluierung) nach Auslaufen der Förderung.

Wesentliches inhaltliches Element des Modellversuchs in Kassel ist eine individuelle Beratung und Betreuung von arbeitslosen Sozialhilfeempfängern – der Zielgruppe des Modells – sowie die intensive Arbeitsplatzakquisition und Vermittlungstätigkeit in Kassel durch eine beim Sozialamt der Stadt angegliederte Organisationseinheit („Kommunale Arbeitsförderung, KAF“). Die am Modellversuch teilnehmenden Sozialhilfeempfänger und Betriebe wurden im Rahmen der Evaluierung jeweils zu Beginn des Programms und nach Ende der För-

derung schriftlich befragt (Vollerhebung). Außerdem wurden auf Basis einer Zufallsstichprobe aus rund 18.000 Kasseler Betrieben 2.200 angeschrieben, um deren „externe“ Wahrnehmung und Beurteilung des Modellversuchs festzustellen. Ergänzend zu den schriftlichen Befragungen führte die Hessen Agentur mit einer Auswahl von Befragten aus jeder der drei Gruppen vertiefende persönliche Interviews. Als Feedback erhielt die Stadt Kassel – als Projektträger während der Laufzeit – die (Zwischen-) Ergebnisse der Untersuchungen, damit sie die Erkenntnisse im weiteren Verlauf des Projektes berücksichtigen konnte.

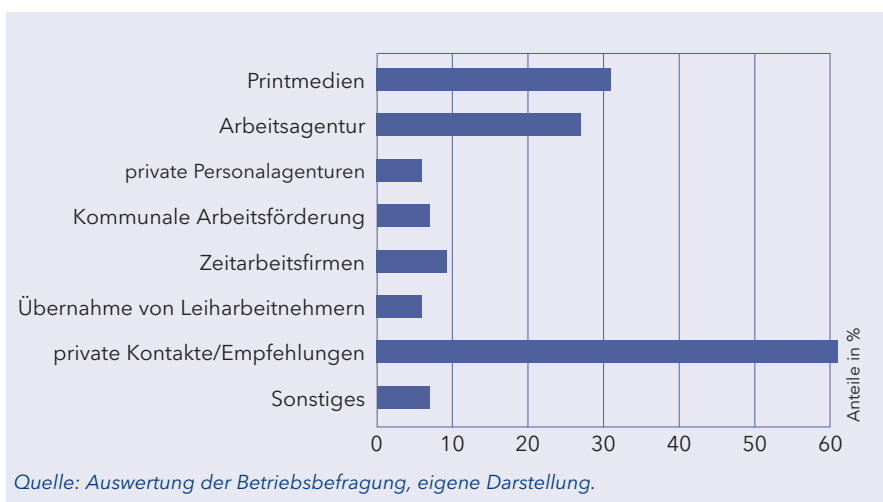
Die wichtigsten Ergebnisse:

Im Modellversuch wurden 109 Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger in geförderte Teil- oder Vollzeitverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes vermittelt. Die Hälfte der geförderten Personen war nach Ablauf der Förderphase weiterhin in einem Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis; wiederum knapp die Hälfte hiervon wurde bei dem Arbeitgeber weiter beschäftigt, bei dem das geförderte Arbeitsverhältnis bestan-

den hatte. Insofern hat sich der „Klebeffekt“ von praktischer Tätigkeit auch im Kasseler Modell Kombilohn bestätigt. Schwierig und zeitlich aufwändig ist die Akquisition von Arbeitsplätzen. Um dieses Ziel zu erreichen, so hat sich herausgestellt, sind einmalige Massenaktionen weniger geeignet. Bessere Erfolge versprechen wiederholte, individuelle Kontakte zu den Firmen bzw. immer wieder erneuerte Impulse oder Berichte über gelaufene oder anstehende Aktivitäten in einzelnen Projekten – zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der örtlichen Tagespresse. Dies wird auch daran nachvollziehbar, welche Wege Arbeitgeber normalerweise nutzen, wenn sie einen Arbeitsplatz zu besetzen haben.

Die Arbeitgeber haben im Modellprojekt jedoch – wie die Befragungen ergaben – teilweise Mitnahmeeffekte realisiert, weil ein Teil der Arbeitsplätze auf jeden Fall auch ohne Förderung besetzt worden wäre. Dies ist jedoch vorab bei der Vermittlung der Beschäftigten nur schwer auszuschließen. Nicht gänzlich auszuschließen sind weiterhin Substitutionseffekte,

Methoden der Stellenbesetzung durch die Betriebe

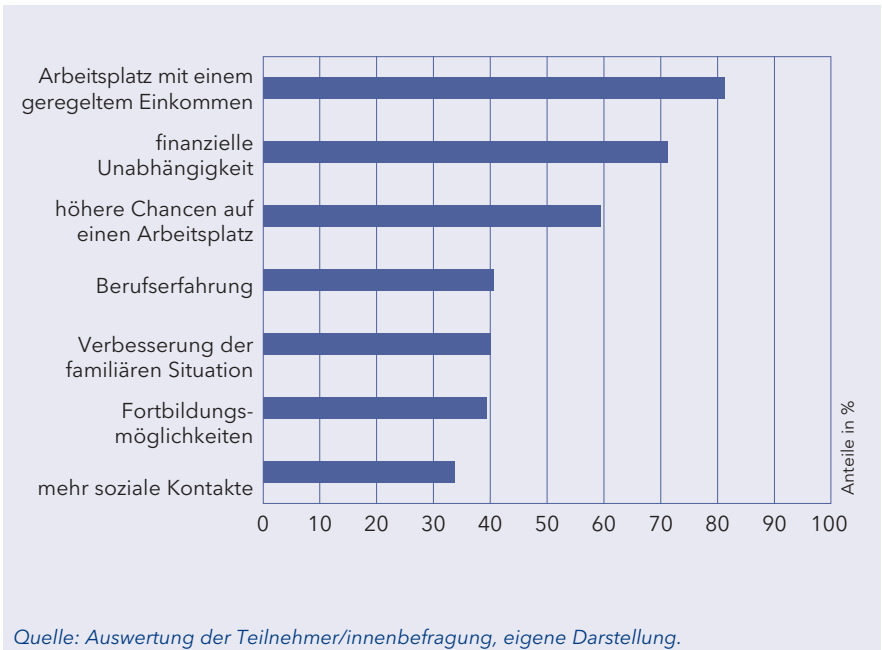


d. h. das Ersetzen eines „regulären“ Beschäftigten durch einen geförderten Beschäftigten. Nicht erfüllt hat sich im Modellversuch die Erwartung, dass neue und dauerhafte Arbeitsstellen im Niedriglohnsektor bei Privatpersonen (haushaltsnahe Dienstleistungen) zu schaffen sind. Positiv zu bewerten ist, dass eine stigmatisierte Personengruppe – wie es Sozialhilfeempfänger sind – ihre Chancen auf Einstellung verbessert, wenn Anreize für den Arbeitgeber geboten werden. Die Ergebnisse und die Zufriedenheit der Arbeitgeber zeigen, dass die zunächst vorhandenen Vorbehalte zumeist abgebaut werden konnten.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten große Erwartungen an das Modellprojekt, wie aus der nebenstehenden Darstellung ersichtlich ist:

Rückblickend sehen die einzelnen Arbeitnehmer in dem Programm ein wirksames Instrument, um zu beweisen, dass ihre Fähigkeiten allgemein unterschätzt werden. Die Möglichkeit einer Arbeit nachzugehen, erhöht die Zufriedenheit der geförderten Personen erheblich und verbessert die Bewertung der persönlichen Situation

Erwartungen der Teilnehmer/innen an den Modellversuch (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Auswertung der Teilnehmer/innenbefragung, eigene Darstellung.

deutlich. Insofern hat das Modellprojekt für die vermittelten Teilnehmer/-innen neben der arbeitsmarktpolitischen Komponente einen wichtigen positiven sozialpolitischen Effekt. Dies wurde von den Befragten deutlich zum Ausdruck gebracht, wie die folgende Auswertung einzelner Lebensbereiche zeigt:

► Kontakt Evaluierung:
 Wilfried Möhrle
 Hessen Agentur
 wilfried.moehrle@hessen-agentur.de

Die Broschüre „Kasseler Modell Kombilohn“ kann bestellt werden bei:
 Dörte Ahrens
 Hessisches Sozialministerium
 Europäische Integrations- und Migrationspolitik
 Tel. 0611 817-2915
 d.ahrens@hsm.hessen.de

Beurteilung der Lebenssituation 2004

	Alle Befragten (n=88)		In Arbeit vermittelte Befragte (n=46)	
	Sehr/eher zufrieden (Anteil in %)	Sehr/eher unzufrieden (Anteil in %)	Sehr/eher zufrieden (Anteil in %)	Sehr/eher unzufrieden (Anteil in %)
Persönliche Situation	51	49	67	33
Finanzielle Situation	23	77	35	65
Familiäre Situation	66	34	74	26
Wohnsituation	69	31	89	11
Gesundheitliche Situation	61	39	76	24

Quelle: Auswertung der zweiten Teilnehmer/innenbefragung durch die Hessen Agentur; die jeweils geringen Anteile derjenigen, die keine Angaben machten, wurden zur Berechnung der Quoten proportional aufgeteilt.

■ Qualifizierungsoffensive Mittelhessen

Ein aktiver Beitrag zur regionalen Wirtschaftsförderung

Seit über sechs Jahren gibt es im Landkreis Gießen für kleine und mittelständische Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten ein zusätzliches und äußerst interessantes Angebot der beruflichen Qualifizierung für Beschäftigte aus KMU. Träger des Projekts ist der Landkreis Gießen, der die Technologie- und Innovationszentrum Gießen GmbH (TIG) im Gießener Europaviertel seit 2002 mit der Durchführung beauftragt hat. Die Qualifizierungsoffensive Mittelhessen wird aus Mitteln des Landkreises Gießen und des Europäischen Sozialfonds finanziert. So können die Bildungsangebote zu äußerst günstigen Konditionen angeboten werden.

„Investitionen in das Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für heimische Betriebe Wettbewerbsstärkung und Zukunftssicherung, und dazu wollen wir im Rahmen der kommunalen Wirtschaftsförderung einen Beitrag leisten“, so Landrat Willi Marx, Dezernent für Wirtschaftsförderung im Landkreis Gießen. Andreas Becker, ehrenamtlicher Kreisbeigeordneter des Landkreises Gießen und zuständiger Dezernent für das Projekt Qualifizierungsoffensive, ist erfreut über die positive Resonanz, die das Projekt bei einer wachsenden Zahl heimischer Betriebe gefunden hat. Für ihn, selbst Unternehmer, steht fest: „Nur solche Betriebe, die über entsprechend qualifizierte Mitarbeiter verfügen, sind für die Märkte von morgen gerüstet. Gerade kleine und mittlere Betriebe leben vom Know-how ihrer Inhaber und ihrer Mitarbeiter, und dies wollen wir mit unserem wirtschaftsfördernden Angebot unterstützen“.

Tagungsmöglichkeiten inklusive technischem Equipment sind nur einige Vorzüge, die das TIG in diesem Zusammenhang bietet. „Mit dieser in Hessen einmaligen Kooperation von Verwaltung und Wirtschaft bieten wir mit der Qualifizierungsoffensive Mittelhessen Start-ups und etablierten Unternehmen in der Region ein optimales Umfeld“, so Gabriele Gotthardt, Leiterin der Stabsstelle für Wirtschaftsförderung, Strukturentwicklung, Beteiligungen, Tourismus beim Landkreis Gießen. Die Qualifizierungsoffensive versteht sich bewusst nicht als Konkurrenz zu bestehenden Weiterbildungsangeboten heimischer Bildungsträger, sondern vielmehr als Koordinierungsstelle und Impulsgeber für zielgerichtete, an den betrieblichen Erfordernissen orientierte Bildungsangebote in unterschiedliche Branchen. Der zuständige Qualifizierungsbeauftragte des Landkreises Gießen, Holger Fischer, bringt es auf den Punkt: „Bei uns gibt es kei-

ne Seminarangebote von der Stange. Ziel ist es vielmehr, gemeinsam mit Firmen oder Interessenvertretern, Anforderungen und Wünsche speziell im Bereich der Weiterbildung für Mitarbeiter herauszuarbeiten und zu bündeln.“

Ein maßgeblicher Baustein des Erfolgskonzepts ist die Kooperation mit starken Netzwerkpartnern, wie zum Beispiel der Kreishandwerkerschaft Gießen oder dem Hotel- und Gaststättenverband Mittelhessen. Zahlreiche Seminarreihen wurden in den vergangenen Jahren gemeinsam geplant, vermarktet und umgesetzt.

Alleine von März 2003 bis Februar 2005 haben mehr als 1200 Teilnehmer an den Veranstaltungen der Qualifizierungsoffensive Mittelhessen teilgenommen. Über 90 Prozent beurteilten die Veranstaltungen mit sehr gut bzw. gut. Ein Beweis, dass sich die solide Planung der Weiterbildungsangebote auszahlt.



Konfliktmanagement-Training im Rahmen der Weiterbildungsoffensive Mittelhessen.

Mit kostenlosen Impulsseminaren im Rahmen des Weiterbildungsforums Europaviertel, das sich primär an Inhaber von Klein- und Mittelbetrieben richtet, werden aktuelle und wichtige Themen aus dem beruflichen Alltag vorgestellt. Die Angebotspalette reicht vom satirischen Businesstheater über die Kunst des Delegierens bis zur Handhabung betrieblicher Kennzahlen. Das Weiterbildungsforum trägt somit wesentlich zur Sensibilisierung für Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe der Entscheider bei.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass - wie in der Vergangenheit geschehen - ein professionelles Auftreten, die Bildung von lokalen Netzwerken und aktives Marketing ein Garant für erfolgreiche Projekt-

arbeit auch in den kommenden 2 1/2 Jahren darstellt. So erhalten Interessenten beispielsweise in einem monatlichen Newsletter, der per Email versendet wird, aktuelle Informationen über das Angebot der Qualifizierungsoffensive schnell und direkt zugesendet.

Weitere Informationen unter www.qualifizierung-giessen.de

► **Kontakt:**

TIG GmbH
Qualifizierungsoffensive Mittelhessen
Holger Fischer
(Qualifizierungsbeauftragter des Landkreises Gießen)
Winchesterstr. 2
35394 Gießen
Tel. 0641 9482200
fischer@tig-gmbh.de



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Europäischen Sozialfonds herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



www.esf-hessen.de

□ **Kontakt:**

Wir freuen uns über Ihre Anregungen, Meinungen und Vorschläge.

Bitte richten Sie diese an:

Investitionsbank Hessen
ESF Consult Hessen
Abraham-Lincoln-Straße 38-42
65189 Wiesbaden
Telefon: 0611 774-7426
Telefax: 0611 774-7429
E-Mail: esf@ibh-hessen.de
www.esf-hessen.de

□ **Impressum:**

Herausgeber:
Hessisches Sozialministerium
Referat Öffentlichkeitsarbeit
Dostojewskistraße 4, 65189 Wiesbaden

Projektleitung:

Isabell Uebelhoer, HA Hessen Agentur GmbH

Redaktion:

Albert Roloff, Nicole Hannemann,
Hessisches Sozialministerium, ESF-Fondsverwaltung
Doris Liesenfeld, IBH, ESF Consult Hessen,
Isabell Uebelhoer, HA Hessen Agentur GmbH

Gestaltung:

ansicht kommunikationsagentur, www.ansicht.com

Fotos:

ESF Consult Hessen, Europäische Union, Frauenbildungsnetz M-V e.V., Fresko e.V., Hessen Agentur, Hessisches Sozialministerium, Manuel Heinrich, TIG GmbH, Topas, Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung

Druck:

Druckerei Henrich, Frankfurt am Main

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

Der Europäische Sozialfonds (kurz: ESF) dient der Entwicklung der Beschäftigung: Ziel ist es, jedem zu ermöglichen, Arbeit zu finden, indem 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

■ Girls bei ESF Consult Hessen

Girls' Day: An diesem Tag laden bundesweit Unternehmen Mädchen der Klassen 5 bis 10 zu einem Blick hinter die Kulissen ein. Zehn Mädchen sind 2005 dem Angebot der Investitionsbank Hessen gefolgt. Neben einem Bewerbungstraining erhielten sie Einblicke in Datenverarbeitung, Ausbildungsberufe und Arbeitsmarktförderung. Ausgestattet mit einem Fragenkatalog lernten die Girls viel über die Tätigkeiten in den Abteilungen. Für die Mädchen war es ein Informationstag mit vielen Eindrücken. Da brannte auch schon mal die Frage unter den Nägeln, ob es sich um den Traumberuf handle. Insgesamt schnupperten mehr als 10.000 Schülerinnen am Girls' Day 2005 in den Alltag hessischer Unternehmen. Der Termin für den nächsten Girls' Day steht schon fest: 27. April 2006. Mehr unter www.girlsday-hessen.de

■ Kostenlos bestellen

Die ESF-Bilderpyramide wird in einer handlichen A4-Mappe geliefert und ist schnell und einfach aufzubauen. Aufgestellt hat sie eine Höhe von ca. 1,20 m und einen Durchmesser von ca. 40 cm. Die Pyramide eignet sich prima für Präsentationen wie hier beim Girls' Day, auf Messen, Ausstellungen, Tag der offenen Tür oder zum Aufstellen im Büro. Beim ESF Consult Hessen sind noch einige Exemplare vorhanden. Sie können dort kostenlos bestellt werden.





„Was ist Arbeitsmarktförderung und ESF Consult?“
Kerstin Otter vom ESF Consult Hessen (unten rechts im Bild) erklärte den Schülerinnen die Förderprogramme.

■ Großer Zuspruch für ESF Kongress 2005 1. und 2. September in Frankfurt-Höchst

Kaum war der Termin für den ESF Kongress 2005 bekannt, hatten sich schon über 250 Teilnehmer angemeldet. Schwerpunktthema ist der Demografische Wandel in der Arbeitswelt. Hochkarätige Referenten wie Bernd Raffelhüschen, Kardinal Lehmann und Thomas Straubhaar werden Herausforderungen und Chancen aufzeigen und diskutieren. Das Kongress-Programm finden Sie im Internet unter www.esf-hessen.de

ESF Kongress 2005



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

■ ESF Kompakt abonnieren, Vorschläge einsenden

Die ESF Kompakt erscheint 3-4 mal jährlich. Pressemeldungen und Leserbriefes senden Sie bitte an ESF Consult Hessen. Dort können Sie auch die ESF Kompakt kostenlos abonnieren. Den Kontakt finden Sie im Impressum auf S. 23.