Beschlussfassung

bremer arbeit gmbh

Bremen, den 12.09.2006
Bearbeitet von
Gaby Ohlrogge Tel. 95 84 89 364
Birgit Schellenberg Tel. 95 84 89 340
Lfd. Nr.

Vorlage
für die 29. Sitzung
der staatlichen Deputation für Arbeit und Gesundheit
am 27. September 2006

Vorlage
für die 29. Sitzung
der staatlichen Deputation für Bildung
am 5. Oktober 2006

TOP:

Qualifizierungsfonds des BAP (Unterfonds I.6)
Aufbau eines innovativen Weiterbildungsverbundes zur Sicherung und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung

A Problem

Die Europäische Union hat sich in der sogenannten „Lissabon Strategie“ darauf verständigt, sich bis 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ auszubauen. Der Europäische Rat hat für die europäische Beschäftigungsstrategie drei Globalziele formuliert:

- Vollbeschäftigung
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität
- Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung

Die Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist als Hauptziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik definiert und damit kommt den Themen Bildung, Wachstum und Beschäftigung eine herausragende Bedeutung zu.

Um Bremen auf die Anforderungen der EU auszurichten ist es u.a. erforderlich, die Weiterbildungsangebote in einem Innovationsschub zusätzlich und in konzentrierter Form auf „Beschäftigungsfähigkeit“ und „lebenslanges Lernen“ auszurichten. Die Folgen gesellschaftlicher Veränderungen und die kritische wie produktive Auseinandersetzung damit ist seit drei Jahrzehnten ein zentrales Thema der Bildungsangebote der nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannten Bremischen Weiterbildungseinrichtungen. Sie erfüllen den auf die Persönlichkeit und auf die Gesellschaft bezogenen Bildungsauftrag des Bremischen Weiterbildungsgesetzes und sichern darüber hinaus mit ihren Angeboten einen großen Teil des gesamten Weiterbildungsbedarfes im Land Bremen. Eine systematische Bündelung und innovative Ergänzung dieser Angebote unter dem Blickwinkel der Lissabon Strategie soll jetzt erfolgen. Die Teilnahme am lebenslangen Lernen ist für die Erreichung der Zielsetzungen von Lissabon von zentraler Bedeutung. Bis zum Jahr 2010 sollen sich im EU-Durchschnitt 12,5% der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter am lebenslangen Lernen beteiligen. Das

vorliegende Projektvorhaben leistet einen Beitrag, um bildungsferne Gruppen zu erreichen und das vom EU-Rat formulierte Ziel zu erreichen.

B Lösung

Dreizehn nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannte und durch den Senator für Bildung geförderte Einrichtungen schließen sich zu einem Weiterbildungsverbund zusammen, der das Gesamtangebot koordiniert, überprüft, ausbaut sowie auf Beschäftigungsfähigkeit und lebenslanges Lernen im Sinne der Lissabon Strategie ausrichtet. Die bremische Praxis der Bildungsfreistellung belegt, dass Bildungsurlaub den Einstieg in Weiterbildung vor allem für bildungsbenachteiligte Arbeitnehmergruppen erleichtert und dass er bei der Systematisierung und Gewichtung von Wissen in der Wissensgesellschaft hilfreich ist. Aus diesen Gründen wird im hier beantragten Projekt der überwiegende Teil des Bildungsangebotes in Form der Bildungsfreistellung nach dem bremischen Bildungsurlaubsgesetz angeboten.

Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen übernimmt die Funktion der Projektleitung und koordiniert den Verbund, in dem sich 13 Weiterbildungseinrichtungen engagieren (siehe Anlage 1). Die Einrichtungen regeln ihre Zusammenarbeit in einem Kooperationsvertrag.

Den Verbund zeichnet aus, dass sich Einrichtungen mit Angeboten aus allen Lernbereichen zusammengeschlossen haben, um gemeinsam ihre Angebote auf zukünftige EU-Anforderungen hin zu modifizieren bzw. zu erneuern. Um der angestrebten Zielsetzung Sicherung und Weiterentwicklung von Beschäftigungsfähigkeit durch eine effektivere Organisationsform noch besser gerecht werden zu können, intensivieren die Einrichtungen ihre Zusammenarbeit.

Inhaltlich orientiert sich der Verbund u.a. an den von der EU-Kommission angenommenen „Schlüsselqualifikationen für lebenslanges Lernen“:

- Muttersprachliche Kompetenz
- Fremdsprachliche Kompetenz
- Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
- Computerkompetenz
- Lernkompetenz
- Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- Unternehmerische Kompetenz
- Kulturelle Kompetenz

Diese Kompetenzen stützen sich auf bestimmte Grundfähigkeiten wie kritisches Denken, Kreativität und aktive Bürgerschaft. Insgesamt tragen diese Fähigkeiten zur Entfaltung der Persönlichkeit, zu aktiver Mitwirkung und zu verbesserter Beschäftigungsfähigkeit bei.

I) Strategien und Ziele des Weiterbildungsverbundes:

Die Einrichtungen stellen sich gemeinsam der Anforderung, ihre Angebote auf die Lissabon Strategie auszurichten. Folgende Schritte werden unternommen:

1. Die Einrichtungen stimmen ihr Bildungsangebot noch stärker als bisher aufeinander ab. Dabei können sie auf den bestehenden einrichtungsspezifischen regional, weltanschaulich und traditionell differenzierten Zugang zu unterschiedlichen Teilnehmer/innengruppen zurückgreifen und sich gegenseitig sinnvoll ergänzen.

2. Sie unterstützen sich in der Entwicklung neuer und innovativer Bildungsangebote, in pädagogischen und didaktischen Fragen und organisieren gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen für ihr Personal.
3. Sie unterstützen sich bei der Überarbeitung bestehender Curricula auf die Anforderungen Europas.
4. Sie stellen im Rahmen des Weiterbildungsverbundes einen kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch mit Evaluationsanteilen sicher.

Der Weiterbildungsverbund wird durch den Landesausschuss für Weiterbildung begleitet und verfolgt zwei Ziele:

1. *Die Steigerung der personalen und beruflichen Handlungskompetenz von Berufstätigen und Arbeitsuchenden*

   Der Verbund will durch persönlichkeits- und gesellschaftsbezogene Weiterbildung zur Steigerung der personalen und beruflichen Handlungskompetenz von Berufstätigen und Arbeitsuchenden beitragen. Um diese Anforderungen zu erfüllen, werden im Projekt vor allem Seminare realisiert, die das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Beruf und Gesundheit thematisieren. Dabei wird das Bildungsgeschehen durch Bildungs- und Lernberatung unterstützt. Ergänzt werden diese Angebote durch die Vermittlung von Fremdsprachen und grundlegenden EDV-Kenntnissen sowie von entsprechenden Multiplikatorenschulungen.

2. *Die Steigerung der personalen und beruflichen Handlungskompetenz benachteiligter und bildungsferner Gruppen*

   Der Verbund will durch persönlichkeits- und gesellschaftsbezogene Weiterbildung zur Steigerung der Bildungsbeteiligung benachteiligter und bildungsferner Gruppen beitragen. Angesprochen werden sollen beispielsweise Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund, Bildungsbenachteiligte, ältere Beschäftigte und Erwerbslose, die zunächst die Grundvoraussetzungen erwerben sollen, um an weitergehenden Veranstaltungen zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit teilnehmen zu können. Dabei stehen die Lebenssituationen von Menschen in all ihren Dimensionen und ihre individuellen Potentiale und Ressourcen für eine selbstverantwortliche und existenzsichernde Lebensführung und –gestaltung im Fokus der Bildungsangebote.

II Angebote des Weiterbildungsverbundes

Die vielfältigen Angebote der Einrichtungen des Weiterbildungsverbundes werden auf die Anforderungen an die Erhaltung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet. D.h. es werden nicht primär vollständig neue Angebote entwickelt, sondern vielmehr werden bereits bestehende Curricula unter den Prämissen „ Beschäftigungsfähigkeit“ und „lebenslanges Lernen“ modifiziert. Alle in diesem Kontext beschriebenen Bildungsveranstaltungen enthalten Elemente der Beratung hinsichtlich der eigenen gesellschaftlichen und beruflichen Verortung und Entwicklung. Die Weiterbildungsangebote werden methodisch und didaktisch dahingehend überprüft, wie Elemente der Beratung in den Lernprozess integriert werden können – insbesondere, in welchem Umfang auch Beratungsprozesse in Bezug auf individuelle Lebensentwürfe und Berufsaussichten möglich sind. Dabei gruppieren sich die Bildungsangebote thematisch unter folgende Überschriften:

1. *Empowermentstrategien für Benachteiligte im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozess*

Im heutigen Berufsleben sind zunehmend soziale Kompetenzen als Basiskompetenzen gefragt. Eine gute Allgemeinbildung sowie die Motivation und Fähigkeit zum eigenständigen Lernen ist in der sich entwickelnden Wissensgesellschaft grundsätzlich unabdingbare Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Dazu gehören u.a. sprachliche und kommuni-

kative Kompetenz im Umgang mit unterschiedlichen Menschen, grundlegende Lern- und Arbeitstechniken, die Fähigkeit zur Organisation des Alltagslebens und zum Umgang mit der eigenen Zeit.

In diesen Angeboten des Projektes werden die Kompetenz für das Verständnis und die Beteiligungsmöglichkeiten in Bezug auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandlungsprozesse mit dem Ziel gestärkt, dieser besonderen Zielgruppe einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu betrieblicher Aus- und Fortbildung zu eröffnen. Damit wird ein Beitrag zum Abbau von Diskriminierung dieser Zielgruppen im Arbeitsmarkt geleistet.

Zusammengefasst geht es bei diesen Weiterbildungsmaßnahmen um die Auseinandersetzung mit folgenden Themen:

- Basiskompetenzen für die moderne Wissensgesellschaft
- Erfahrung von Diskriminierung und Ausgrenzung
- Wahrnehmung von Potentialen und Ressourcen
- Berufsorientierung und Lebensplanung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es sollen 61 Veranstaltungen durchgeführt, 859 Teilnehmer/innen (50% Frauen) erreicht und 1.730 Unterrichtsstunden geleistet werden.

2. Bildungsveranstaltungen zum Verhältnis von Individuum und Gesellschaft

Gesellschaftsbildung fördert die Fähigkeit, die Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld – lokal und global – angemessen zu interpretieren und individuell adäquat darauf zu reagieren; dies ist in allen Industriegesellschaften eine unverzichtbare Schlüsselkompetenz, auch für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Sie vermittelt personale, soziale und kommunikative Kompetenzen, die sowohl gesellschaftspolitisch und persönlich als auch beruflich verwertbar sind; sie trägt ferner dazu bei, berufliche Kenntnisse, Erfahrungen und Erfordernisse für alle gesellschaftlichen Subsysteme reflektierbar zu machen und fördert so über die subjektive Verarbeitung von Wandlungsprozessen in der Arbeitsgesellschaft sowie die Verantwortung und Gestaltungskompetenz der/s Einzelnen.

Zusammengefasst geht es bei diesen Weiterbildungsmaßnahmen um die Auseinandersetzung mit folgenden Themen:

- Individuelle Lebenssituation in strukturellen Rahmenbedingungen (z.B. Frau und Gesellschaft)
- Umweltfreundliche und energieeffiziente Technologien
- Konfliktfelder im Umfeld umweltpolitischer Maßnahmen und wirtschaftlicher Zusammenhänge
- Freiwilliges Engagement
- Wertesysteme und Geschichte
- Gestaltung von Lebensphasenübergängen und -brüchen

Es sollen 332 Veranstaltungen durchgeführt, 4.462 Teilnehmer/innen (60% Frauen) erreicht und 10.166 Unterrichtsstunden geleistet werden.

3. Die Arbeitswelt als Bildungsthema

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Auseinandersetzung, die Reflektion und die Information über Fragen ihrer Arbeitswelt für den Erhalt ihrer Arbeitskraft wesentlich. Dies gilt zum Einen für das Aufgreifen von im Betrieb häufig nur schwer kommunizierbaren Konflikt-

oder Problemfeldern. Zum Anderen sind aber auch Fragen der Arbeitsbelastung, der gesundheitlichen und sozialen Folgen von Schichtarbeit und anderen belastenden Arbeitsbedingungen relevant. Hierzu gehört die Auseinandersetzung mit den Veränderungen am Arbeitsplatz, mit neuen Arbeitsordnungen, dem technologischen Wandel oder mit Outsourcing.

Beteiligung und Interessenvertretung in den Arbeitsbeziehungen trägt zur Optimierung der Arbeitsorganisation bei und kann so einen Beitrag zur Motivation und Produktivität im Betrieb leisten. Dazu gehört auch die Sensibilisierung der Akteure im Bereich von Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung, und zum Beispiel die Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen Interessen und Ausgangsbedingungen von Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden.

Zusammengefasst geht es bei diesen Weiterbildungsmaßnahmen um die Auseinandersetzung mit folgenden Themen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gesundheitsbildung für Menschen mit einseitigen Belastungen oder beispielsweise Schichtarbeiter/innen, Bewegung, Entspannung, Ernährung u.ä. Themen
- Management von Lebensphasenübergängen

Es sollen 88 Veranstaltungen durchgeführt, 1.343 Teilnehmer/innen (30% Frauen) erreicht und 1.730 Unterrichtsstunden geleistet werden.

4. Fremde Kulturen, Globalisierung und europäische Identität

Europa ist im Denken der Menschen noch keine Selbstverständlichkeit. Die politische Entwicklung Europas berührt zunächst allgemeine Fragen sowie unterschiedliche Interessen und Neugier; aber auch Fragen zur nationalen Identität sowie zur Angst vor dem Fremden müssen angesprochen werden. Um eine produktive Auseinandersetzung zu ermöglichen, muss Raum und Zeit für Informationen und Reflektion geschaffen werden. Bildungsarbeit kann dies leisten, z.B. über das Vorstellen einzelner Länder, ihre Geschichte, politischen Systeme, Sozialsysteme, Mentalitäten und Attraktivität oder durch Vergleiche zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern. Für das Zusammenwachsen Europas, auch unter beschäftigungspolitischen Aspekten, ist es zudem wichtig, dass Arbeitsmarktperspektiven in anderen europäischen Ländern wahrgenommen werden.

Religiöse Traditionen und Werthaltungen sind wieder zunehmend von Bedeutung im öffentlichen und auch beruflichen Leben. Ohne Umgangskompetenzen mit kulturellen und religiösen Besonderheiten verschärfen sich interkulturelle Konflikte und bringen Störungen in Arbeitsvollzüge. Die Schulung von interkultureller Kompetenz, im Kern der angemessene Umgang mit Heterogenität, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Dies gilt ganz besonders auch für eher bildungsferne Schichten, auch für viele Arbeitslose, die sich möglicherweise mit ausländischen Arbeitskräften in einer Konkurrenzsituation sehen.

Es sollen 27 Veranstaltungen durchgeführt, 481 Teilnehmer/innen (60% Frauen) erreicht und 2.302 Unterrichtsstunden geleistet werden.

5. Basiskompetenzen mit zunehmender Bedeutung für die europäische Entwicklung

In einer globalisierten Welt erlangt die Beherrschung fremder Sprachen – neben der Muttersprache – eine stetig wachsende Bedeutung; dies gilt sowohl für den europäischen Dialog, d.h. als Basis für interkulturelle Kompetenz, als auch für die Erhaltung und Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Europäische Kommission hat folgerichtig als Ziel festgesetzt, dass jede(r) Bürger(in) der Europäischen Union künftig mindestens zwei Fremdsprachen erlernen und beherrschen soll.

In Deutschland besteht auf diesem Gebiet ein erheblicher Nachholbedarf. Da auch künftig nicht damit zu rechnen ist, dass die Mehrheit aller Schulabgänger/innen die von der EU gesetzten Kriterien erfüllt und über ausreichende Kenntnisse in zwei Fremdsprachen verfügt, kommt der Erwachsenenbildung an dieser Stelle eine bedeutende und wachsende Aufgabe zu. Dies gilt auch für die kontinuierliche Pflege und den Erhalt einmal erworbener Kenntnisse. Darüber hinaus spielen Fremdsprachenkenntnisse in einem Land wie Bremen, das einen schwierigen Strukturwandel durchläuft, für Wirtschaftskraft und Standortqualität eine besondere Rolle. Das Fremdsprachenangebot der bremischen Weiterbildungseinrichtungen wird an den europäischen Referenzrahmen angepasst. Hierfür werden die bisher genutzten Lehrwerke überprüft und gegebenenfalls ausgetauscht. Die Methodik in den Lehrveranstaltungen wird auf die verstärkte Förderung von alltagstauglicher Sprachkompetenz ausgerichtet.

EDV-Kompetenz ist in der sich rasant fortentwickelnden Computerwelt (EDV, Netzwerke, Internet etc.) ein wichtiges, fachbezogenes Themenfeld für das lebensbegleitende Lernen und für Beschäftigte und Erwerbslose ein Muss. Die Vermittlung von EDV-Kenntnissen ist bisher ein typisches Feld für klassische Lernformen. Viele der Dozent/innen sind Fachleute, aber pädagogisch und didaktisch nur unzureichend ausgebildet. Ziel ist es, den Unterricht lebendig und mit hohen Selbstlernanteilen so zu gestalten, dass er nachhaltig wirkt.

Es sollen 271 Veranstaltungen durchgeführt, 3.337 Teilnehmer/innen (60% Frauen) erreicht und 11.070 Unterrichtsstunden geleistet werden.

6. Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – interne Fortbildungen des Verbundes

Zur Unterstützung der Ziele des Weiterbildungsverbundes bieten die Wirtschafts- und Sozialakademie (WiSoAk) und die Volkhochschule (VHS) Bremen eine Fortbildungsreihe für Lehrkräfte und Multiplikatoren/innen an. Dafür wird das bereits bestehende gemeinsame Fortbildungsprogramm weiter entwickelt, ausgebaut und als spezielles Angebotssegment des Projektes realisiert. Die Angebote des Projektes sind für Dozenten/innen innerhalb des Verbundes verpflichtend, können aber auch von freischaffenden Dozenten/innen außerhalb des Verbundes gegen Gebühr gebucht werden. Die Angebote werden voraussichtlich in folgender Gewichtung durchgeführt:

- 30% entfallen auf Methodenseminare,
- 30% sind für die Arbeit mit besonderen Zielgruppen vorgesehen,
- 20% der Fortbildung beschäftigen sich mit der Gestaltung von Gruppenprozessen und deren Einfluss auf das Lerngeschehen,
- 13% thematisieren die wesentlichen Gesetzmäßigkeiten von Lebensübergängen und die neuesten Erkenntnisse der Lerntheorie und setzen sich mit neuen Lernformen auseinander,
- 7% sind für Supervision und Coaching vorgesehen.

Es sollen 76 Veranstaltungen durchgeführt, 932 Teilnahmen (50% Frauen) erreicht und 1.438 Stunden geleistet werden. Die Schulungsangebote werden mehrheitlich als Wochenendseminare durchgeführt.

III Zielzahlen des Weiterbildungsverbundes

Die Einrichtungen beabsichtigen, die in der Tabelle genannten Zielzahlen zu erreichen. Die Zielzahlen sind mit dem Senator für Bildung abgestimmt, werden von den Trägern turnusmäßig an den Senator für Bildung gemeldet und von diesem geprüft. Erfahrungsgemäß

stellen die Zielzahlen eine Kalkulationsgröße dar, die von den tatsächlich erreichten Zahlen zum Jahresende abweichen können. Das Berufsförderungszentrum des Handwerks (bfz) bietet in diesem Projekt keine förderfähigen Maßnahmen an und ist in der Tabelle nicht aufgeführt. Die Mitarbeiter/innen des bfz nehmen ausschließlich an der Fortbildung der Dozenten/innen teil. Die dargestellte Zuschusshöhe pro Einrichtung wird innerhalb des Gesamtförderzuschusses prozentual an die Abweichungen angepasst. Erst am Ende des Projektes kann definitiv berichtet werden, in welcher Höhe Zuschüsse an die Einrichtungen gezahlt wurden.

Für die Organisation des Verbundes und den damit verbundenen Verwaltungsaufwand (Antragstellung, Koordination, Abrechnung) erhält die WiSoAk eine Aufwandsentschädigung in Höhe von € 50.402.

Einrichtungsbezogene Zielzahlen

Bildungseinrichtungen	**Voraussichtliche Teilnehmer/innen**		**Voraussichtliche Unterrichtsstunden**		**Voraussichtlicher Förderbetrag**
	2006	**2007**	**2006**	**2007**	**Gesamt**
Arbeit und Leben Bremen	180	855	450	1.612	71.520
Arbeit und Leben Bremerhaven	0	640	0	1.062	30.219
Akademie d. Handwerks, Bremerhaven	0	72	0	228	3.330
Berufsfortbildungswerk des DGB		195		400	23.445
Bildungswerk der Katholiken	0	197	0	978	21.600
Evangelisches Bildungswerk	0	142	0	436	14.129
Dt. Angestellten-Akademie		96		304	11.200
Bildungswerk d. Landessportbundes	170	745	440	1.802	8.476
Paritätisches Bildungswerk	60	156	80	240	5.120
Bremer Volkshochschule	904	3.100	2.495	9.744	154.502
Dozenten/innenfortbildung durch VHS Bremen	140	682	204	1.074	48,221
Volkshochschule Bremerhaven	131	869	393	2.390	25.016
Wirtschafts- und Sozialakademie	650	1.320	1.590	3.196	86.590
Dozenten/innenfortbildung durch WiSoAk	22	88	32	128	38.416
Gesamt	**2.257**	**9.157**	**5.684**	**23.594**	**541.784**

C <u>Alternativen</u>

keine

D Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen/Produktgruppenhaushalt

Die beantragten **Gesamtausgaben** für den Zeitraum 01.10.2006 bis 31.12.2007 setzen sich wie folgt zusammen:

Personalausgaben	1.097.995,50 €	81%
Sachausgaben der Maßnahme	205.473,47 €	15%
Allgemeine Sachausgaben	50.000,00 €	4%
Gesamt	**1.353.468,97 €**	**100%**

Die Ausgaben werden als notwendig und angemessen anerkannt. Sie wurden im Rahmen der Detailprüfung des vorliegenden Finanzantrages von der bremer arbeit gmbh geprüft.

Folgende **Finanzierung** ist vorgesehen:

Senator für Bildung und Wissenschaft	517.500,00 €	38%
Eigenmittel der Verbundpartner	243.783,34 €	18%
Beantragter Programmzuschuss	592.185,63 €	44%
Gesamt	**1.353.468,97 €**	**100%**

Zur Finanzierung des Projektes für den Zeitraum bis 31.12.2007 wurde ein Programmzuschuss in Höhe von 592.185,63 € beantragt.

Der **Mittelabfluss** bezogen auf die Jahre 2006, 2007 und 2008 stellt sich folgendermaßen dar:

	2006	2007	2008
ESF-Mittel	99.934,68 €	443.025,85 €	49.225,10 €

E Beteiligung/ Abstimmung

Die Vorlage ist abgestimmt mit

- dem Senator für Bildung und Wissenschaft
- der Bremerhavener Arbeit GmbH

F Beschlussvorschlag für die staatliche Deputation für Arbeit und Gesundheit

Die staatliche Deputation für Arbeit und Gesundheit stimmt einer Förderung des Projektes wie vorgeschlagen zu und stellt dafür ESF-Mittel in der Höhe von € 592.185,63 aus dem Unterfonds I.6 zur Verfügung.

G Beschlussvorschlag für die staatliche Deputation für Bildung

Die staatliche Deputation für Bildung nimmt die Vorlage zur Kenntnis.

Anlage:

Kurzporträts der beteiligten Bildungseinrichtungen