

GUTE ARBEIT ALS QUERSCHNITTSAUFGABE IN ESF+-GEFÖRDERTEN PROJEKTEN

Online-Fachveranstaltung 19.09.2022

Netzwerk Gute Arbeit Friedrichshain-Kreuzberg
Beauftragte für Gute Arbeit Lichtenberg



BERLIN





ABLAUF

- Auftakt und Einführung
- Was ist Gute Arbeit?
- Warum Gute Arbeit im ESF+?
- Qualitätskriterien Guter Arbeit im Berliner ESF+
- Lokal - Sozial - Innovativ (LSI) - das neue Förderinstrument der Berliner Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit (BBWA)
- Inhaltliche Fragen und Diskussion zur Umsetzbarkeit
- Resümee und Abschluss

Der ESF+ im Land Berlin

„Die gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, etwa die Digitalisierung, zunehmende Migrationsbewegungen, der Klimawandel oder die Krise im Zusammenhang mit dem SARS-CoV-2-Virus, betreffen bestimmte Gruppen besonders stark. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) im Land Berlin leistet einen Beitrag zur Unterstützung dieser Gruppen, indem mit seinen Mitteln gezielt **Projekte mitfinanziert werden, die in Bereichen wie Bildung, Qualifizierung, Fachkräftesicherung und Innovation notwendige Kompetenzen vermitteln und verbessern sollen, um so möglichst vielen Menschen Zugang zu Arbeit und Teilhabe an Dienstleistungen zu ermöglichen.**“

Quelle: Förderrichtlinie zum ESF+ im Land Berlin

BERLIN



„Bei der Antragsstellung sind zur Beurteilung der Förderwürdigkeit als Qualitätskriterien die Berücksichtigung des Leitprinzips „Gute Arbeit“ ... nachzuweisen...“

ESF+-Programm Berlin 2021 - 2027 Projektauswahlkriterien

(in der Fassung des Beschlusses des Berliner Begleitausschusses am 30.05.2022, S. 40)

BERLIN



Was ist Gute Arbeit?

Sicht von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen:

- festes, verlässliches Einkommen
- unbefristet beschäftigt
- fachliche und kreative Fähigkeiten einbringen und entwickeln zu können
- Anerkennung erhalten
- soziale Beziehungen entwickeln

Arbeit wird positiv bewertet, wenn:

- ausreichend Ressourcen vorhanden sind
 - z.B. Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten

BERLIN



Oder, einfach ...

Wenn du eine Stunde glücklich sein willst, schlafe.
Wenn du einen Tag glücklich sein willst, gehe fischen.
Wenn du eine Woche glücklich sein willst, schlachte ein Schwein.
Wenn du ein Jahr glücklich sein willst, habe ein Vermögen.
Wenn du ein Leben glücklich sein willst, **liebe deine Arbeit.**

Chinesische Weisheit

online verfügbar: <https://www.zitate.eu/autor/china-weisheit-zitate/187539>, 10.08.2022

BERLIN



Ranking Gute Arbeit - Anforderungen an gute Arbeit aus Sicht von Erwerbstätigen

1. **Festes, verlässliches Einkommen 92 %**
2. **Sicherheit des Arbeitsplatzes 88 %**
3. **Arbeit soll Spaß machen 85 %**
4. **Behandlung „als Mensch“ durch Vorgesetzte 84 %**
5. **Unbefristetes Arbeitsverhältnis 83 %**
6. Förderung der Kollegialität 76 %
7. **Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung 74 %**
8. Arbeit soll als sinnvoll empfunden werden 73 %
9. Auf Arbeit stolz sein können 73 %
10. Vielseitige/abwechslungsreiche Arbeit 72 %
11. Einfluss auf die Arbeitsweise 71 %
12. **Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung 66 %**
13. **Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln 66 %**
14. **Vorgesetzte vermitteln Anerkennung/Kritik 66 %**
15. **Verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben 65 %**
16. **Vorgesetzte kümmern sich um fachl./berufl. Entwicklung 64 %**
17. Vorgesetzte haben Verständnis für individuelle Probleme 63 %
18. **Regelmäßige Einkommenssteigerungen 62 %**
19. Arbeitsfelder analysieren, um Ursachen zu analysieren 61 %
20. Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit 60 %
21. Sich voll auf eine Aufgabe konzentrieren können 60 %
22. Kein Leistungswettbewerb unter Kollegen/Kolleginnen 59 %
23. **Mitspracherechte bezüglich Arbeitsplatz 58 %**
24. **Einfluss auf das Arbeitstempo/-pensum 58 %**
25. **Nichtraucherschutz im Betrieb 57 %**

Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

BERLIN



Warum Gute Arbeit als Leitprinzip im neuen ESF+?

- In der Förderperiode 2021-2027 richtet sich die Förderung aus den Europäischen Strukturfonds an der Europäischen Säule Sozialer Rechte aus.
- Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) fördert den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt in Europa und unterstützt künftig auch das **europaweite Politikziel „Ein sozialeres Europa“**. Im Mittelpunkt des ESF+ stehen Investitionen in Menschen.
- Mit dem Vorhaben wird die **Verknüpfung von europäischer Beschäftigungspolitik mit den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Zielen Berlins** (wie „Gute Arbeit“ und Fachkräfteentwicklung, soziale Teilhabe und Bekämpfung des Armutsrisikos) sichergestellt. Das Förderinstrument LSI unterstützt das Erreichen der Ziele des Sozialen Europas (LSI-Projektaufruf).

BERLIN



Ausrichtung des ESF+ an der Europäischen Säule Sozialer Rechte

ESSR - Initiative der Europäischen Kommission, durch die umfassende Reformen der europäischen Arbeitsmärkte und Sozialsysteme angestoßen werden sollen.

20 Grundsätze und Rechte, die für faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme unerlässlich sind → Kompass/Richtschnur für die Maßnahmen der einzelnen EU-Mitgliedstaaten

Fokus dabei auf Themen wie

- Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang
- Faire Arbeitsbedingungen
- Sozialschutz und soziale Inklusion

Aktionsplan für die ESSR benennt dafür konkrete Maßnahmen und setzt Zielvorgaben bis **2030**:

- mindestens **78 %** der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren in Lohn und Brot
- jährlich mindestens **60 %** aller Erwachsenen in Fortbildung
- weniger Menschen von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht - mindestens **15 Millionen**

BERLIN

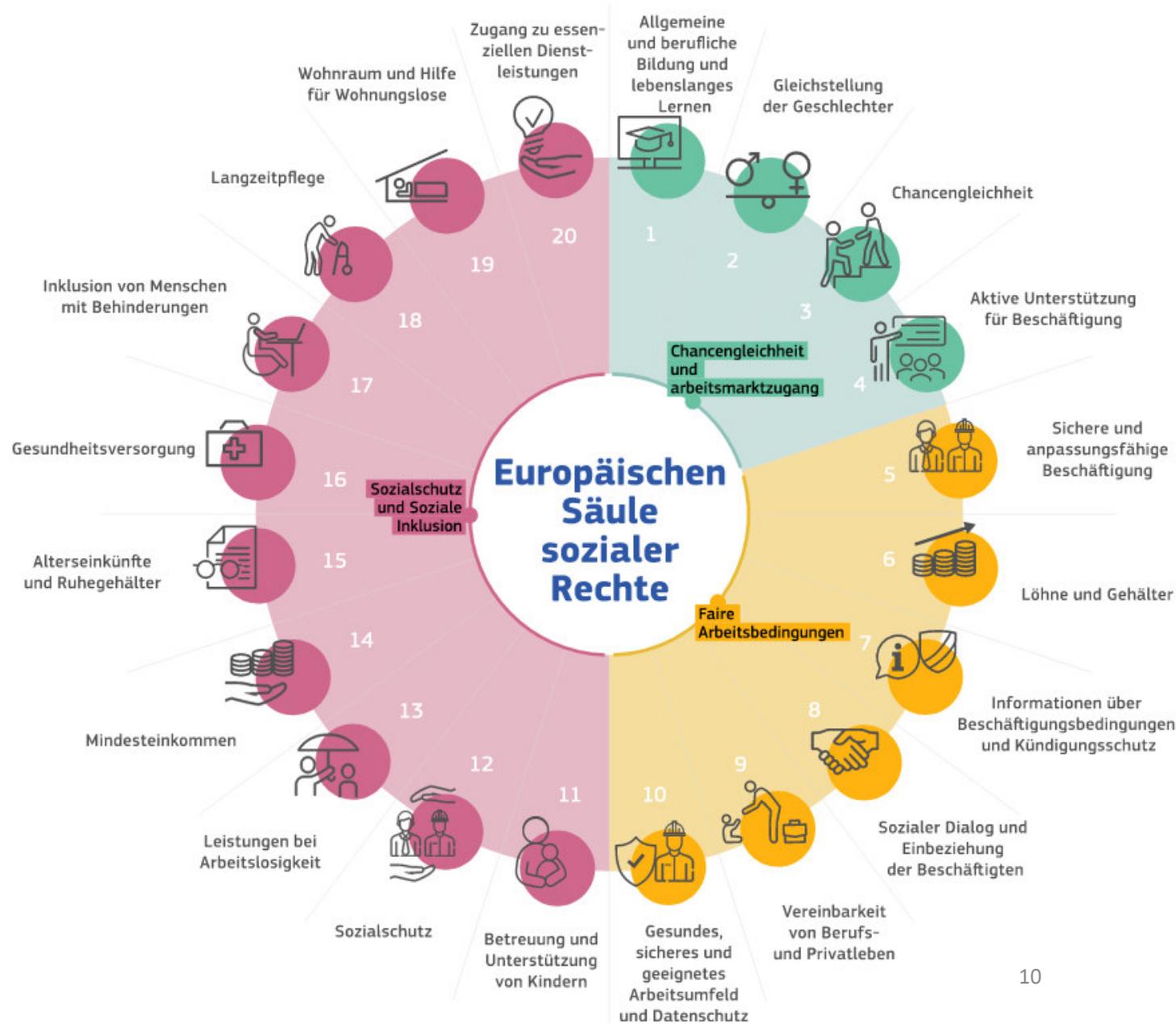


Aktionsplan für die Europäische Säule sozialer Rechte

=

Themen Guter Arbeit

Quelle: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/de/index.html>



Eignungskriterien und Bewertungskriterien



- zwingend einzuhalten!



- förderinstrumentspezifisch festgelegte Kriterien „Guter Arbeit“
- bei der gesamten Projektumsetzung zu berücksichtigen
- Ausführungen zur Einhaltung in Zwischen- und Endberichten

BERLIN



Zwingend einzuhaltende Kriterien (Eignungskriterien) „Guter Arbeit“

- Einhaltung des Landesmindestlohns für Zuwendungsempfangende gemäß [§ 7 LMiLoG Bln](#)
- Entgeltgleichheit gemäß [§ 3 EntGTranspG](#)
- Gleichstellung der Geschlechter gemäß [§ 14 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes](#) (Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen; [LGV¹](#) als Anlage zum Zuwendungsbescheid)

¹ Leistungsgewährungsverordnung

BERLIN



Mindestlohngesetz für das Land Berlin

§ 7 Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer öffentlich geförderter Zuwendungsempfänger

(1) Das Land Berlin gewährt Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur, wenn die Empfängerinnen und Empfänger sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 9 zu zahlen. Satz 1 gilt entsprechend für die Gewährung sonstiger staatlicher oder aus staatlichen Mitteln gewährter direkter oder indirekter Vorteile jeder Art, soweit es sich nicht um Sachleistungen oder Leistungen handelt, auf die die Empfängerinnen und Empfänger einen dem Grund und der Höhe nach unmittelbar durch Rechtsvorschriften begründeten Anspruch haben. Die bewilligende Stelle ist befugt, von Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfängern zu verlangen, Dienst- oder Werkverträge im Zusammenhang mit der Erfüllung des Zuwendungszwecks nur mit solchen Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern abzuschließen, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung mindestens den Mindestlohn nach § 9 zu zahlen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Einrichtungen nach § 5 Zuwendungen oder andere Vorteile gewähren.

(3) Absatz 1 findet bei der Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.

zu beachtende Rechtsverweise im § 7 Mindestlohngesetz

§ 9 LMiLoG Bln - Höhe des Mindestlohnes

- (1) Der Mindestlohn beträgt 13,00 Euro (brutto) je Zeitzunde, solange der Senat keinen höheren Mindestlohn nach Absatz 2 festlegt.
- (2) Der Senat wird ermächtigt, die Höhe des nach Absatz 1 zu zahlenden Entgelts durch Rechtsverordnung festzusetzen, sofern dies wegen veränderter wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse erforderlich ist. Ein entsprechender Anpassungsbedarf wird durch Zugrundelegung der prozentualen Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) ermittelt, bei der der Durchschnitt der veröffentlichten Daten für die letzten vier Quartale zugrunde zu legen ist.

§ 5 LMiLoG Bln - Mindestlohn für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beteiligungen des Landes

- (1) Das Land Berlin stellt im Rahmen seiner rechtlichen Zuständigkeiten und Befugnisse sicher, dass andere juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts oder Personengesellschaften ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 9 zahlen, soweit das Land sie unmittelbar oder mittelbar durch Beteiligung oder auf sonstige Weise überwiegend finanziert oder über ihre Leitung die Aufsicht ausübt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder eines ihrer zur Geschäftsführung oder zur Aufsicht berufenen Organe bestimmt hat. Satz 1 gilt auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts im Land Berlin, die sich durch Gebühren oder Beiträge finanzieren.
- (2) Soweit das Land Berlin keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts oder Personengesellschaften angewendet werden.

§ 160 SGB IX - Ausgleichsabgabe

- (5) Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Absatz 1 Nummer 3) verwendet werden, ...

Entgelttransparenzgesetz

§ 3 Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

- (1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.
- (2) Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle eines geringeren Entgelts einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (3) Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.
- (4) Die **§§ 5 und 8 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** bleiben unberührt.

zu beachtende Rechtsverweise im § 3 Entgelttransparenzgesetz

§ 5 AGG¹ - Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 8 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.
- (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 1 AGG - Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 9 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

- (1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
- (2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

¹ AGG - Allgemeines Gleichstellungsgesetz

§ 20 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 41 SGB VI - Altersrente und Kündigungsschutz

Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.

Landesgleichstellungsgesetz

§ 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Landesmitteln, auf die kein Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 25.000 Euro von der Verpflichtung des Leistungsempfängenden zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 Absatz 1 abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können Leistungsempfänger ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(2) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.

(3) § 13 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

zu beachtende Rechtsverweise im § 14 Landesgleichstellungsgesetz

§ 3 LGG - Gleichstellungsverpflichtung

- (1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

§ 1 LGG - Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für die Gerichte des Landes Berlin, für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

§ 13 LGG - Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

- (2) Die Vergabestellen der in § 1 genannten Einrichtungen oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erfassen regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anfallenden Daten.
- (3) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung insbesondere den Inhalt der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.

§ 2 AZG¹ - Gliederung der Berliner Verwaltung

- (1) Die Berliner Verwaltung wird vom Senat (der Hauptverwaltung) und von den Bezirksverwaltungen wahrgenommen.
- (2) Die Hauptverwaltung umfasst die Senatsverwaltungen, die ihnen nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Eigenbetriebe.
- (3) Die Bezirksverwaltungen umfassen auch die ihnen nachgeordneten nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Eigenbetriebe.

§ 28 AZG¹ - Staatsaufsicht

- (1) Die landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unterliegen der Staatsaufsicht Berlins.
- (2) Landesunmittelbar sind alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die auf Landesrecht beruhen oder auf Bundesrecht beruhen, ohne dass dem Bund die Aufsicht über sie zusteht, oder durch Staatsvertrag oder Verwaltungsvereinbarung der Aufsicht Berlins unterstellt sind.
- (3) Die Staatsaufsicht hat sicherzustellen, dass die Rechtmäßigkeit der Verwaltung gewahrt bleibt.
- (4) Die Aufsicht führt die zuständige Senatsverwaltung oder, wenn es in der Rechtsgrundlage bestimmt ist, das zuständige Bezirksamt. Die Aufsichtsbehörde kann sich der Aufsichtsmittel der §§ 10 bis 13 bedienen. § 8b gilt entsprechend.
- (5) Wenn und solange die Aufsichtsmittel der §§ 10 bis 13 nicht ausreichen, kann die Aufsichtsbehörde Beauftragte bestellen, die einzelne oder alle Befugnisse der Organe der Körperschaft, Anstalt oder Stiftung ausüben.
- (6) Rechtsvorschriften über weitergehende Aufsichtsmittel gegenüber Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bleiben unberührt.
- (7) Ist durch Rechtsvorschrift eine Fachaufsicht über eine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts begründet, so findet § 8 Abs. 2 und 3 entsprechende Anwendung.

¹ AZG - Allgemeines Zuständigkeitsgesetz

Zu berücksichtigende und in einer Projektbewertungsmatrix gewichtete Kriterien „Gute Arbeit“ (Bewertungskriterien) ...

- **Vergütung** (Darlegung der Tarifbindung)
- **Beschäftigungssicherheit** (Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, keine sachgrundlose Befristung, keine Leiharbeit)
- **Gestaltungsmöglichkeiten und Wertschätzung** (wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- **Weiterentwicklungsmöglichkeiten** (Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten)
- **Gesundheit** (wie Betriebliches Gesundheitsmanagement)

BERLIN



... Vergütung (Darlegung der Tarifbindung)

- Zuwendungsempfänger haben im Zuwendungsantrag darzulegen, inwiefern sie tarifgebunden sind oder mindestens in Anlehnung an einen Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst vergüten.
- korrekte Entgeltgruppen beim Personal
- keine mittelbare Finanzierung von Leiharbeitsverhältnissen über Sachkosten
- keine arbeitnehmerähnlichen Honorarkräfte
- Gleichwertige Arbeit wird, unter sonstigen gleichen Voraussetzungen, gleich entgolten.

BERLIN



... **Beschäftigungssicherheit** (Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, keine sachgrundlose Befristung, keine Leiharbeit)

- keine Förderung von Minijobs als Personalstellen
- Neueinstellungen ausschließlich in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze
- Personalstruktur entspricht dem Leitbild „Gute Arbeit“, z. B. Entgeltgleichheit, Sicherung und Erhöhung von Dauerarbeitsplätzen
- Beschäftigung von eigenem sozialversicherungspflichtigen Bildungspersonal

BERLIN



... Gestaltungsmöglichkeiten und Wertschätzung (wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

- Konzept zur Work-Life-Balance
- Mitgestaltungsmöglichkeiten bei Rahmen und Inhalt des Arbeitsplatzes
- wertschätzender Umgang und kollegiales Miteinander
- familiengerechte und altersgerechte Arbeitszeit
- familienfreundliche Arbeitsplätze (z. B. Zertifizierung als Teil eines Verbunds für Familie und Beruf, Existenz eines Betriebskindergartens, Belegplätze in Kindergärten, Jahresarbeitszeitkonten, etc.)
- WIR-Gefühl: durch Transparenz, Mitbestimmung und Mitwirkung bei Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen

BERLIN



... Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten)

- lernförderliche Arbeitsbedingungen
- Interne und externe Angebote zur Qualifizierung unterstützen die Entwicklung.
- Kontinuierliche Mitarbeiter*innengespräche ermöglichen eine persönliche und fachliche Weiterentwicklung.

BERLIN



... **Gesundheit** (wie Betriebliches Gesundheitsmanagement)

- Unter Berücksichtigung der verschiedenen Lebensphasen und Lebensformen gibt es Angebote zur gesundheitlichen und Alters-Vorsorge.
- Alter(n)gerecht
- betriebliche Gesundheitsförderung

BERLIN



Lokal - Sozial - Innovativ (LSI) - das neue Förderinstrument der Berliner Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit (BBWA)

Langtitel: Lokale Förderung sozialer Integration und Innovation



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

BERLIN



ESF+ im Land Berlin - 3 Schwerpunkte/16 Förderinstrumente

Thematischer Schwerpunkt Fachkräftesicherung

- 1) Frauenspezifische Orientierungs- und Qualifizierungsangebote: Förderung abhängiger und selbständiger Beschäftigung von Frauen in Berlin
- 2) Qualifizierung Kulturwirtschaft (KuWiQ III)
- 3) Berliner Startup-Stipendium
- 4) Gründungsförderung an Hochschulen

Thematischer Schwerpunkt Bildung

- 5) Zielgruppenspezifische Bildungsbegleitung in der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)
- 6) Bildungsbegleitung SEK1 (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)
- 7) Brücken bauen (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)
- 8) Förderlücken schließen (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)
- 9) Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)
- 10) Fachkräftesichernde Qualifizierung zum Nachholen des MSA (FQ MSA)
- 11) Spezifische Förderung von Migranten/Geflüchteten
- 12) JÖK - Jugend-Ökologisch-Kultur

Thematischer Schwerpunkt Soziale Inklusion

13) Lokal-Sozial-Innovativ (LSI) - Lokale Förderung sozialer Integration und Innovation

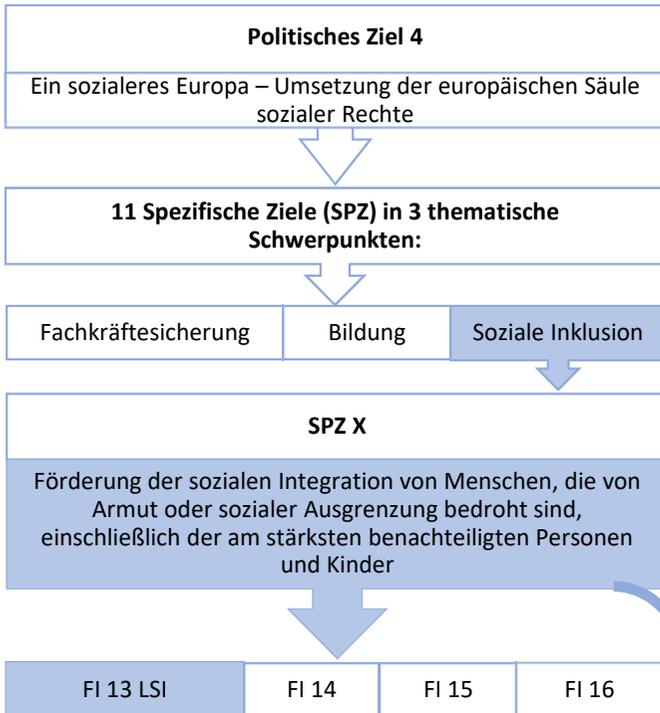
- 14) Grundbildung gering literalisierter Erwachsener
- 15) Qualifizierung, Beschäftigung und sozialpädagogische Unterstützung von Suchtgefährdeten/Abhängigen
- 16) Teilhabeorientiertes Sozialraummanagement



BERLIN



Einordnung LSI in die Zielstruktur des ESF+



SenVerw	Instrument	ESF+-Mittel (in Mio. €)		Gesamtförderhöhe (inkl. 60% Landesförderung)
		Anmeldung	Vorschlag ESF-VB	
Thematischer Schwerpunkt: Fachkräftesicherung				
SenGPG	1. Orientierung und Qualifizierung für Frauen (inkl. Gründung)	10,90	10,00	25,00
SenKultEuropa	2. Qualifizierung Kulturwirtschaft	5,20	5,20	13,00
SenWiEnBe	3. Berliner Startup Stipendium	19,00	14,00	35,00
Rbm - SKZl	4. Gründungsförderung an HS	6,00	5,50	13,75
Thematischer Schwerpunkt: Bildung				
SenBildJugFam	5. Bildungsbegleitung IBA	15,80	11,50	28,75
SenBildJugFam	6. Bildungsbegleitung SEK1 (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)	5,70	5,50	13,75
SenBildJugFam	7. Brücken bauen (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)	9,60	7,50	18,75
SenBildJugFam	8. Förderlücken schließen (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)	9,60	7,50	18,75
SenIAS	9. Vermeidung Ausbildungsabbruch (Teilinstrument der Jugendberufsagentur Berlin)	10,80	9,50	20,00
SenIAS	10. Fachkräftesichemde Qualifizierung (MSA)	17,42	13,00	30,00
SenIAS	11. Spezifische Förderung von Migranten/Geflüchtete	3,95	3,95	7,90
SenUVK & SenKultEuropa & SenBildJugFam	12. JÖK - Jugend-Ökologisch-Kultur	15,35	12,50	27,85
Thematischer Schwerpunkt: Soziale Inklusion				
SenIAS	13. Lokal-Sozial-Innovativ (LSI)	13,21	9,50	22,71
SenBJF	14. Grundbildung gering literarisierter Menschen	8,00	7,50	15,50
SenGPG	15. Qualifizierung Drogensüchtige	10,93	9,50	20,43
SenIAS	16. Soziales Teilhabemanagement	10,68	10,59	21,27
Technische Hilfe (SenWiEnBe)			5,95	14,87
Gesamt		172,14	148,69	371,73



BERLIN



LSI - Was wir erreichen wollen



- größerer Bezug zu den lokalen Herausforderungen in den Bezirken
- breitere inhaltliche Umsetzungs- und Handlungsspielräume sowie mehr Flexibilität bei der Projektentwicklung
- konzentrierte und systematische Beteiligung themenrelevanter kommunaler Partner an den Projekten
- stärkere multiperspektivische und interdisziplinäre Kooperation
- nachhaltigere Ergebnissicherung und damit eine höhere Wirksamkeit bzw. Übertragbarkeit entwickelter Lösungsansätze
- Finanzierung von Entwicklungsphasen und
- Aufbau von Entwicklungspartnerschaften

BERLIN



LOKAL-SOZIAL-INNOVATIV (LSI) – Versuch einer grafischen Darstellung

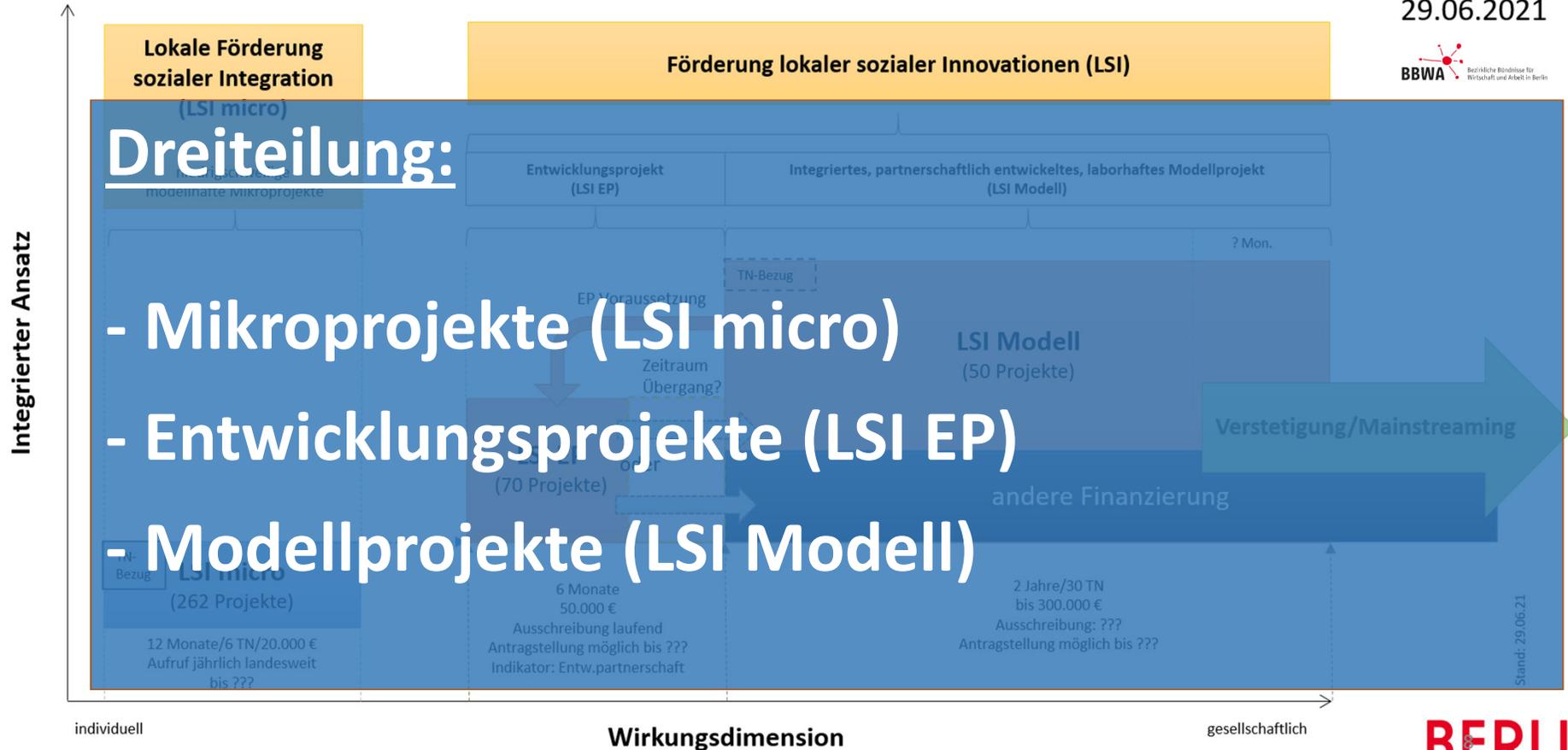
Jour fixe



29.06.2021



SPZ X: Förderung der sozialen Integration von Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, einschließlich der am stärksten benachteiligten Personen und Kinder



BERLIN



ESF+ im Land Berlin - Fördermittelmanagement

Investitionsbank Berlin (IBB): neue zwischengeschaltete Stelle (Dienstleister), Geschäftsfeld Arbeitsmarktförderung

- <https://www.ibb.de/de/arbeitsmarktfoerderung/arbeitsmarktfoerderung.html>

übergreifende Dokumente zu Förderinstrumenten des ESF+ in Berlin (Downloadbereich):

- [Förderrichtlinie für durch den Europäischen Sozialfonds Plus kofinanzierte Projekte im Land Berlin in der Förderperiode 2021-2027 \(PDF\)](#) (S. 47 ff.)
- allgemeine und förderinstrumentenspezifische [Projektauswahlkriterien \(PDF\)](#) (S. 5, S. 39)
- Projektaufruf LSI
- Projektvorschlag/-antrag LSI

Kundenbetreuung (online/telefonisch)

Vielen Dank.



Romana Wittmer

Beauftragte für Gute Arbeit
Yorckstraße 4-11, 10965 Berlin
Tel.: +49 (0)30 90298-4819
E-Mail: romana.wittmer@ba-fk.berlin.de
E-Mail: gute-arbeit@ba-fk.berlin.de

Birgit Kubisch-Hillebrand

Bezirkliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit/Geschäftsstelle
Frankfurter Allee 35/37, 10247 Berlin
Tel.: +49 (0)30 90298-2101
E-Mail BBWA: birgit.kubisch-hillebrand@ba-fk.berlin.de
Web BBWA FK: www.berlin.de/bbwa-fk
Web BBWA Berlin: www.bbwa-berlin.de



Heike Fahrnländer

Beauftragte für Gute Arbeit
Möllendorffstraße 6, 10367 Berlin
Tel.: +49 (0)30 90296-8007
E-Mail: Heike.Fahrnlaender@lichtenberg.berlin.de
E-Mail: Gute-Arbeit@lichtenberg.berlin.de

BERLIN

