

EUROPÄISCHE KOMMISSION
GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Sozialer Dialog, soziale Rechte, Arbeitsbedingungen, Anpassung an den Wandel
Sozialer Dialog – Arbeitsbeziehungen

Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen:
Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog
Referenznummer: VP/2009/001
Haushaltslinie 04030301
Unterprogramm II
Verbesserung des Kenntnisstandes im Bereich der Arbeitsbeziehungen

AUSFÜHRLICHES ARBEITSPROGRAMM

ANTRAGSTELLER

Eberhard Karls Universität Tübingen
Institut für Politikwissenschaft
Professur für Politische Wirtschaftslehre und Vergleichende Politikfeldanalyse
Prof. Dr. Josef Schmid

in Kooperation mit dem

Berufsbildungswerk ENAIP e. V. in Stuttgart

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



BERUFS
BILDUNGS
WERK



E. V. STUTT GART

31. August 2009

A: Allgemeine Informationen

A.1: Antragsteller

A.1.1 Name der Organisation

Eberhard Karls Universität Tübingen
Institut für Politikwissenschaft
Professur für Politische Wirtschaftslehre
und Vergleichende Politikfeldanalyse
in Kooperation mit:
Berufsbildungswerk ENAIP e. V. (siehe Partner 1)

A.1.2 Abkürzung des Namens der Organisation

Universität Tübingen

A.1.3 Art der Organisation

Körperschaft des öffentlichen Rechts

A.1.4 Straße, Hausnummer

Melanchthonstraße 36

A.1.5 Postleitzahl

72074

A.1.6 Ort

Tübingen

A.1.7 Land

Baden-Württemberg
Deutschland

A.1.8 Telefon Antragsteller

+49 7071 297 45 06

A.1.9 Telefax Antragstelle

+49 7071 292417

A.1.10 E-Mail

josef.schmid@uni-tuebingen.de

A.1.11 Eintragsnummer

...

A.1.12 MwSt.-Nr.

A.1.13 Website

<http://www.wip-online.org>
<http://www.uni-tuebingen.de>

A.1.14 Korrespondenzsprache

Deutsch

A.2: Gesetzlicher Vertreter

A.2.1 Anrede, Name, Vorname

A.2.1.1 Anrede

Herr Prof. Dr.

A.2.1.2 NAME

Schmid

A.2.1.3 Vorname

Josef

A.2.2 Geschlecht

Männlich

A.2.3 Funktion

Hochschullehrer

A.2.4 Funktion (wenn anders als oben)

A.3: Projektleiter

A.3.1 Anrede

Herr Prof. Dr.

A.3.2 NAME

Schmid

A.3.3 Vorname

Josef

A.3.4 Geschlecht

Männlich

A.3.5 Funktion

Hochschullehrer

A.3.6 Funktion (wenn anders als oben)

A.4: Vorherige Finanzhilfen und laufende Anträge auf Finanzhilfen

A.4.1 Vorherige Finanzhilfen

Für die Haushaltslinie verantwortliche Generaldirektion	Vereinbarungs-Nr.	Jahr	Titel
GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit	VS 2006 0585 *)	2006 bis 2007	„Altes und Neues Europa“

*) in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk ENAIP e. V.

A.4.2 Im Jahr 2009 beantragte Finanzhilfen

Für die Haushaltslinie verantwortliche Generaldirektion	Name des Programms oder der Gemeinschaftsinitiative	Finanzhilfe erhalten?
—	—	—

B: Am Projekt beteiligte Partner Kooperationspartner

1. Eberhard Karls Universität Tübingen

Institut für Politikwissenschaft
Professur für Politische Wirtschaftslehre
und Vergleichende Politikfeldanalyse
Melanchthonstraße 36
72074 Tübingen
Tel. + 49 7071 2794506
Fax +49 7071 292417
www.wip-online.org

▶ Herr Prof. Dr. Josef SCHMID
Hochschullehrer, Projektleitung
josef.schmid@uni-tuebingen.de

▶ Herr Dr. Harald KOHLER
wissenschaftlicher Mitarbeiter
harald.kohler@uni-tuebingen.de

▶ Themengebiete: Politik und Ökonomie diverser OECD-Länder und Wohlfahrtsstaaten, z. B. Sozial-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Technologie- bzw. Innovationspolitik; Verbände-, Parteien- und Organisationsforschung, z. B. Gewerkschaften und industrielle Beziehungen; Konzepte und Methodik der Politikfeldanalyse und des Vergleichs; politisch-ökonomische Ansätze und Theorien, z. B. Regulationsschule, Neue Politische Ökonomie, Neuer Institutionalismus. Durchführung zahlreicher Forschungsprojekte im Bereich der Arbeitsmarktpolitik u. a.: Aktive Arbeitsmarktpolitik in den westlichen Bundesländern 2003 im Auftrag der Europäischen Kommission DG Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie ESF geförderte Projekte z.B. Evaluation der EQUAL Entwicklungspartner-schaft KoLIBRI. Durchführungspartner beim Projekt „Altes und Neues Europa“ und Herausgeber der Veröffentlichung der Projektergebnisse in Buchform. Mitgliedschaften von Prof. Dr. Josef Schmid u.a. in der ehemaligen Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Rürup-Kommission).

2. Berufsbildungswerk ENAIP e. V.

Olgastraße 57a
70182 Stuttgart
Tel. +49 711 60174620
Fax +49 711 60174660
www.enaip.de
info@enaip.de



Herr Norbert KREUZKAMP,
Studienleiter, Projektleitung,
kreuzkamp@enaip.de



Frau Dott.ssa Emanuela Tierno,
Projektassistentin,
tierno@enaip.de



Das Berufsbildungswerk ENAIP e. V. ist die Erwachsenenbildungseinrichtung der ACLI in Deutschland. Seit Mitte der 1960er Jahre führt es Maßnahmen der Arbeiterbildung mit einem Schwerpunkt der berufsbildenden Integration und interkulturellen Bildungsarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund durch. ENAIP hat sich vielfach sehr erfolgreich in innovativen Projekten auf lokaler, regionaler, nationaler und transnationaler Ebene engagiert. In der Arbeit in transnationalen Kooperationen und Netzwerken ist ENAIP seit den 1980er Jahren oftmals federführend tätig. Im Rahmen des Sozialen Dialogs hat ENAIP 2006-2007 das Projekt „Altes und Neues Europa“ in Kooperation mit nationalen und transnationalen Partnern erfolgreich umgesetzt. Die Ergebnisse mündeten in eine beachtete Buchveröffentlichung. Einschlägige Erfahrungen mit Netzwerkmanagement: nationaler/transnationaler Koordinator der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft KoLIBRI und der transnationalen EQUAL-Kooperationsnetze PETRARCA (EQUAL 1) und CEMAnet (EQUAL 2), in Kooperation mit der Landeshauptstadt Stuttgart Koordinator des Netzwerks BQN Stuttgart (BMBF), binationale Kooperationen mit über 800 Unternehmen in Deutschland und Italien, federführender Projektträger des Projekts „Altes und Neues Europa“ im Rahmen des Sozialen Dialogs

Bisherige Erfahrungen mit EU-Förderprogrammen: Zuwendungsempfänger, nationale und/oder transnationale Koordination im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (Entwicklungspartnerschaften KoLIBRI und zip.), BQN Stuttgart (BMBF mit ESF), ESF-Förderung Baden-Württemberg (verschiedene Projekte), langjährige (seit 1982) ESF-Erfahrung (über BMWA/BMA/BMAS/MLPS), GI-Erfahrung (EUROFORM, HORIZON, NOW, LEONARDO), sonstige (TACIS).

Nationale Netzwerkpartner
(in alphabetischer Reihenfolge)

3. ACLI Baden-Württemberg (ACLI)

Olgastraße 57a,
70182 Stuttgart,
Tel. +49 711 603198
aclibw@yahoo.de



Herr Pino TABBÌ,
Sozialsekretär
aclibw@yahoo.de



Die ACLI ist die größte christliche Arbeitnehmerorganisation in Italien, die auf der Grundlage der Katholischen Soziallehre arbeitet. In der Region Mailand unterstützt die ACLI auch lokale Beschäftigungsbündnisse. Einen Schwerpunkt ihrer Arbeit bildet die Arbeitnehmerbildung. Die ACLI in Baden-Württemberg engagiert sich seit den 1960er Jahren als Arbeiterbewegung und in ihren Sozialberatungsstellen insbesondere zugunsten der Bildungsarbeit und zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte von Menschen mit Migrationshintergrund.

**4. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Bezirksverband Baden-Württemberg**

Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart
www.dgb-bw.de



Herr Frank ZACH,
Gewerkschaftssekretär,
frank.zach@dgb.de



Herr Dimitrios GALAGAS,
Gewerkschaftssekretär
Tel. +49 711 2028226
dimitrios.galagas@dgb.de



Frau Dr. Kathrin DISTLER
DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Büro für transnationale Kooperation
Zähringer Str. 350
D-79108 Freiburg
Tel.: +49 761 1376766
Fax: +49 761 55942-99
E-Mail: kathrin.distler@dgb.de



Dachverband der einzelnen Industriegewerkschaften in Deutschland. Der Bezirksverband Baden-Württemberg ist maßgeblich an dem Projekt beteiligt. Darüber hinaus bringt der DGB seine langjährige Erfahrung in der Partnerschaft mit CISL Lombardei und CGT Rhône-Alpes und CCOO Katalonien im Rahmen der sogenannten „4 Motoren Europas“ in die transnationale Partnerschaft mit ein.

5. Evangelische Akademie Bad Boll

Akademieweg 11
73087 Bad Boll
Tel. +49 7164 79288
Fax +49 7164 923660



Frau Dagmar BÜRKARDT,
Studienleiterin,
dagmar.buerkardt@ev-akademie-boll.de



Die Akademie der Württembergischen Landeskirche, ist die größte christliche Akademie Europas. Schwerpunkte: Erwachsenenbildung und politische Bildung, spezifische Traditionen im Bereich der Arbeiterbildung und der Bildungsarbeit mit arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen, Schwerpunkt Arbeitswelt und Industriepastoral.

**6. Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB)
der Diözese Rottenburg-Stuttgart**

Jahnstraße 30
70573 Stuttgart
Tel. +49 711 9791128
www.kab.de



Herr Peter NIEDERGESÄSS,
Sozialsekretär,
pniedergesaess@blh.drs.de



Die KAB ist ein Sozialverband, in dem bundesweit etwa 200.000 Frauen und Männer in Deutschland organisiert sind.

**7. Katholische Betriebsseelsorge
der Diözese Rottenburg-Stuttgart**

Jahnstr. 30
70597 Stuttgart
Tel. +49 711 9791116
Fax +49 711 9791114
www.betriebsseelsorge.de



Herr Wolfgang HERMANN
Betriebsseelsorger
wherrmann@bo.drs.de



Abteilung der Industrie- und Betriebspastoral
der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Arbeits-
schwerpunkte: Arbeiterbildung, langjährige
Bildungsarbeit mit Betriebsräten, Vertrauens-
leuten, Jugendvertreterinnen und Jugendver-
tretern sowie im Industripastoral und in der
Arbeit mit Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosig-
keit bedrohten Menschen

Transnationale Netzwerkpartner
(in alphabetischer Reihenfolge)

8. ACLI / ENAIP Vereinigtes Königreich

134 Clerkenwell Road
EC1R - 5DL London
Vereinigtes Königreich
Tel. +44 207 2780069
www.acli.it



Frau Lucia BUGITTI
admin@enaip.org.uk

9. ACLI Sede Nazionale

via Marcora 18-22
00183 Roma
Italien
Tel. +39 06 5840



Frau Lidia BORZI
lidia.borzi@acli.it
verantwortlich für den Arbeitsbereich
„Forschung & Entwicklung“



Frau Simona BARTOLINI
simona.bartolini@acli.it
wissenschaftliche Mitarbeiterin

10. Action Catholique Ouvrière (ACO)

Comité diocésane 31
Toulouse
Frankreich



Herr Jean-Pierre CAPARROS
Responsable du Comité diocésane



Herr François ANDRÉ
Betriebsseelsorger
francois.andre75@orange.fr



Katholische Arbeiterbewegung in Frankreich.

11. CFDT Rhône-Alpes

Union Régionale Interprofessionnelle
12, allée Henry Michaux – boîte postale 167
38093 Villefontaine Cedex
Frankreich
Tel. +33 4 74968890
Fax +33 4 74968899
www.cfdt.fr
rhonealpes@cfdt.fr



Herr Christian JUYAUX
Mobil: +33 6 80050748
christian.juyaux@9online.fr



Herr Claude VILLECOURT
+33 6 68730025
lc.villecourt@orange.fr
cfdt.villecourt@orange.fr



Französische Gewerkschaftsbewegung

12. CISL Lombardia

Unione Sindacale Regionale
Viale Italia 2
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Italien
Tel. +39 02 2410111
Fax +39 02 24101604
www.lombardia.cisl.it



Frau Rita PAVAN
Responsabile Dipartimento Internazionale
Leiterin der internationalen Abteilung



Italienische Gewerkschaftsbewegung

13. Grad Zagreb

Gradski ured za zdravstvo, rad, socijalnu
zaštitu i branitelje
Büro für Gesundheit, Arbeit, Wohlfahrt und
Veteranen
Trg Stjepana Radića 1
10000 Zagreb
Kroatien
Tel. +385 1 6100034
Fax +385 1 6101027
www.zagreb.hr



Herr Andrija PETROVIĆ
Sonderberater
andrija.petrovic@zagreb.hr

14. Inštitút Zamestnanosti (IZ)

Employment Institute
Povraznícka 11
81105 Bratislava
Slowakische Republik
www.iz.sk



Herr Michal PÁLENÍK
wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel. +421 2 52621084
Mobil +421 907797778
michal.palenik@iz.sk



Gemeinnütziges Forschungsinstitut zu Fragen
der Beschäftigungspolitik.

15. CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16 5è Pis
08003 Barcelona
Spanien
Tel. +34 93 4812892
Fax: +34 93 3102754
www.ccoo.cat



Herr Ricard BELLERA KIRCHHOFF
Responsable de Política Internacional
Verantwortlich für internationale Politik
Mobil: +34 659 135658



Gewerkschaftsbewegung in Katalonien.

16. TANDEM PLUS

Centre Vauban
201, rue Colbert
59000 Lille
Frankreich
Tel. +33 3 20121751
Fax +33 3 20554274
www.tandemplus.eu



Herr Samir AMOR TEBA
fci.admin@wanadoo.fr



Frau Stéphanie ABIS
fci.stephanie@wanadoo.fr



Europäisches Netzwerk mit Partnern in
Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien,.
Kroatien, Portugal, Rumänien, Slowakei und
Spanien mit einschlägiger Erfahrung im *Net-
work Building*, in der Bildungsarbeit und in der
Durchführung europäischer Netzwerkprojekte.

C: Projektbeschreibung

C.1 Projekttitle

GOOD OLD EUROPE: Active Aging – Labour Relations and Demographic Change in Selected Countries
GOOD OLD EUROPE: Aktives Altern – Arbeitsbeziehungen und demographischer Wandel in ausgewählten Ländern

C.2 Art der Aktivitäten

Bildung eines transnationalen Expertennetzwerk auf einer wissenschaftlich komparativen Grundlage zur Identifikation innovativer und zukunftsöffener Ansätze bei der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen in den spezifischen Themenbereichen: Stärkung der Beschäftigung von älteren Menschen, Übergang von Arbeit in den Ruhestand und Verlängerung der Lebensarbeit, altersngerechte Arbeit, Wissensmanagement und Arbeitsbeziehungen, demographischer Wandel und Migration; Entwicklung eines mehrsprachigen, transnational einsetzbaren, Internet-gestützten, interaktiven Instruments zur zielgruppenadäquaten Sensibilisierung, Selbsteinschätzung und Aktivierung (OnlineCheck) sowie Bündelung und Verbreitung der in entsprechenden Extra- und Internetplattformen zusammengetragenen Arbeitsergebnisse in einem Symposium sowie in geeignete Handreichungen bzw. Buchveröffentlichung.

C.3 Dauer der Aktivitäten

C.3.1 vom

1. Dezember 2009

C.3.2 bis

30. November 2010

C.4 Vorbereitung

1. Dezember 2009 — 28. Februar 2010: Die auf (knapp) drei Monate geplante Vorbereitungsphase dient der Abstimmung zwischen den Partnern, der Einrichtung der Projektgremien — Vollversammlung der Projektpartner und Projektsteuerungsgruppe, der Detaillierung der Zusammenarbeit, der Einrichtung der Kommunikationsstrukturen sowie der Informationserhebung, Literaturrecherche und der Festlegung des Forschungsdesigns. Die Vollversammlung der Projektpartner ist oberstes Entscheidungsgremium, ihr gehören alle Projektpartner mit jeweils einem Sitz und einer Stimme an. Die Vollversammlung der Projektpartner trifft grundsätzliche strategische Entscheidungen. Die Vollversammlung trifft sich jeweils am Ende der Vorbereitungsphase (Februar 2010) und der Hauptphase (Oktober/November 2010).

Die Vollversammlung der Projektpartner wählt eine Projektsteuerungsgruppe. Dieser Projektsteuerungsgruppe gehören jeweils mit einem Sitz und einer Stimme an: (a) die Universität Tübingen als Antragstellerin der Finanzhilfe, (b) das Berufsbildungswerk ENAIP e. V. als Kooperationspartner, (c) (ein bis zwei) weitere deutsche Partner, (d) (zwei bis fünf) weitere transnationale Partner. Die Projektsteuerungsgruppe unterstützt das Projektteam und die operativen Partner bei der Umsetzung der Beschlüsse der Vollversammlung der Projektpartner. Die Sitzungen der Projektsteuerungsgruppe werden in der Regel monatlich durchgeführt; zwei von drei Sitzungen werden aus Einsparungsgründen als Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt. Von den verbleibenden drei werden zwei Sitzungen bei transnationalen Partnern realisiert, eine am Rande der Abschlusskonferenz beim Empfänger der Finanzhilfe in Stuttgart oder Tübingen.

Im Einzelnen sind bis zum 1. Meilenstein Ende Februar folgende Aktivitäten vorgesehen:

Nr.	Tätigkeit	Monat in 2009/2010:	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.1.1	Abstimmung und Austausch mit den Partnern		■	■	■									
1.1.2	Einrichtung von Projektgremien		■	■	■									
1.1.3	Einrichtung der Kommunikationsstrukturen		■	■	■									
1.1.4	Partnerschaftsvereinbarungen		■	■	■									
1.1.5	Netzwerkbildung		■	■	■									
1.1.6	Entwicklung der Strukturen für die Teambildung		■	■	■									
1.1.7	Plattformen für Extranet und Intranet		■	■	■									
1.1.8	Softwarelösung OnlineCheck		■	■	■									
1.2.1	Informationserhebung, Literaturrecherche		■	■	■									
1.2.2	Forschungsdesign und Aufbau der Forschungsteams bzw. thematischen Teams		■	■	■									
1.2.3	Beratung zu Kommunikationsstrukturen		■	■	■									
1.3.1	Meeting Vorbereitungsgremium (KW 51 15.12.2009)		■	■	■									
1.3.1	Meeting Vorbereitungsgremium (KW 4 26.1.2010)		■	■	■									
1.3.2	1. Meilenstein: Vollversammlung der Projektpartner Wahl der Projektsteuerungsgruppe (PSG) in Stuttgart oder Tübingen (KW 8 25./26.2.2010)		■	■	■									

C.5 Hauptmaßnahmen

In der neunmonatigen Projekthauptphase sind insbesondere folgende Aktivitäten vorgesehen:

Nr.	Tätigkeit	Monat in 2009/2010:	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.1.1	Abstimmung über Handlungsstrategien					■	■							
2.1.2	Aktivierung der Internet- und Extranet-Plattform					■	■							
2.1.3	Thematische Arbeit				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.1.4	Team- und Netzwerkausbau				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.1.5	Umsetzung des Tools OnlineCheck					■	■	■	■					
2.1.6	Erste fachliche Zwischenbilanz								■	■				
2.1.7	Konzeptualisierung des Symposiums								■	■	■	■		
2.1.8	Erarbeitung der Handreichung/Buchveröffentlichung								■	■	■	■		
2.1.9	Zweite fachliche Zwischenbilanz											■	■	
2.1.6	Symposium												■	■
2.1.12	Abschlussbilanz													■
2.1.13	Mainstreaming											■	■	■
2.1.14	Öffentlichkeitsarbeit											■	■	■
2.1.15	Berichterstattung											■	■	■
2.2.1	Erhebung und Sammeln von Information					■	■	■						
2.2.2	Identifizierung guter Praxis					■	■	■						
2.2.4	Monitoring & Evaluation					■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.2.5	Mainstreaming											■	■	■
2.2.6	Öffentlichkeitsarbeit											■	■	■
2.2.7	Abschlussevaluation											■	■	■
2.2.8	Berichterstattung											■	■	■
2.3.1	Videokonferenz der PSG (KW 12 23.3.2010)					■								
2.3.2	Videokonferenz der PSG (KW 16 20.4.2010)						■							
2.3.3	Videokonferenz der PSG (KW 21 25.5.2010)							■						
2.3.4	Meeting der PSG (KW 25 24/25.6.2010)								■					
2.3.5	Videokonferenz der PSG (KW 30 27.7.2010)									■				
2.3.6	Meeting der PSG (KW 38 23./24.9.2010)										■			
2.3.7	Videokonferenz der PSG (KW42 19.10.2010)											■	■	
2.3.8	Transnationale Konferenz (KW 43 27.-29.10.2010)													■
2.3.9	Videokonferenz der PSG (KW 48 30.11.2010)													■

C.6 Folgemaßnahmen

Vom	bis	Ort	Art der Maßnahme
September 2010	November 2010	An allen Projektstandorten	Die Aktivitäten der Folgemaßnahmen sind in die Projekthauptphase integriert. Vernetzung des Expertennetzwerks mit lokalen Netzwerken, Mainstreaming der Ergebnisse, Vereinbarung über Weiterführung der transnationalen Arbeit nach Projektende

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse

C.7.1 Projektbeschreibung

Sinkende Geburtenraten und eine steigende Lebensdauer führen mittel- und langfristig zu erheblichen Veränderungen in den Altersstrukturen der Erwerbsbevölkerung in den europäischen Mitgliedstaaten. In Folge befinden sich die Europäischen Mitgliedstaaten in einer Phase des demographischen Wandels, der unmittelbare Auswirkungen auf die Struktur der Erwerbspersonen hat und darüber Einfluss auf die Unternehmen und die betrieblichen Arbeitsbeziehungen nimmt. Durch die Veränderung der Grenzlinien zwischen Berufstätigkeit und dem Ausscheiden aus dem Berufsleben als Reaktion auf den demographischen Wandel ergeben zusätzlich Veränderungen in den kollektiven Arbeitsbeziehungen der EU-Mitgliedstaaten. Ferner induziert die weltweite Wirtschaftskrise Veränderungen im Bereich der betrieblichen und kollektiven Arbeitsbeziehungen, die heute noch kaum absehbar sind.

Den kollektiven und betrieblichen Arbeitsbeziehungen, die die Regulierung des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie indirekt zwischen der Gesellschaft als Ganzem und ihren Bürgerinnen und Bürgern zum Inhalt haben, kommt im Hinblick auf die sich durch den demographischen Wandel und der derzeitigen Wirtschaftskrise ändernden Rahmenbedingungen eine hohe Bedeutung zu. Zum einen bilden sie den Grundpfeiler des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells. Zum anderen nehmen sie Einfluss auf den Übergang von der Beschäftigung in den Ruhestand, die Art der Rekrutierung von Beschäftigten in den Betrieben und auf die Beschäftigung selbst. In den einzelnen europäischen Mitgliedstaaten werden die Arbeitsbeziehungen durch unterschiedliche Traditionen, Institutionen und Aushandlungsverfahren und ihren reziproken Beziehungen zum Staat geprägt [Vgl. dazu näher: SCHMID/KOHLER¹]. Die westeuropäischen industriellen Beziehungen bzw. Arbeitsbeziehungen lassen sich vier Grundtypen zuordnen: dem nordischen Korporatismus, dem kontinental-europäischen Sozialpartnermodell, dem angelsächsischen Pluralismus und dem polarisierenden romanischen Typ der Arbeitsbeziehungen. Als Transformationsländer lassen sich die mittel- und osteuropäischen Länder dieser für die industriellen Beziehungen in Westeuropa entwickelten Typologie nur schwerlich zuordnen. Dennoch dienen diese Typologien als Referenzmodelle, wenn es darum geht, die grundlegenden Charakteristika der nationalen Arbeitsbeziehungen in den neuen EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittskandidatenländer zu beschreiben.

¹ Schmid, Josef/Kohler, Harald (2009): Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog im alten und neuen Europa, Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Kooperationen, Baden-Baden

Hinsichtlich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (55-64 Jahre) weisen die einzelnen Typen der industriellen Beziehungen bzw. Arbeitsbeziehungen eine recht unterschiedliche Beschäftigungsperformanz auf, wie die einzelnen Beschäftigungsquoten der 55-64 jährigen Beschäftigten zeigen. Besonders schlechte Beschäftigungsquoten weisen die ost- und mitteleuropäischen Ländern – die Transformationsländer – sowie die Länder, die dem polarisierende romanische Typ zuzuordnen sind auf, wie die nachfolgende Tabelle für die beteiligten Partnerländer zeigt. Gleiches gilt bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Beschäftigungsquoten für die älteren erwerbstätigen Frauen. Generell lässt sich für die Beschäftigungsquoten von älteren Erwerbstätigen in Europa eine leichte Zunahme feststellen.

Tabelle: Beschäftigungsquoten ältere Erwerbstätiger und älterer erwerbstätigen Frauen (55-64 Jahre) in den Projekt beteiligten europäischen Ländern geordnet nach Typen der Industriellen Beziehungen

		2000	2002	2004	2006	2008
Nordische Korporatismus						
Dänemark	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	55,70	57,90	60,30	60,70	57,00
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	46,60	50,40	53,30	54,30	49,80
Kontinental europäische Sozialpartnermodell						
Deutschland	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	37,60	38,90	41,80	48,40	53,80
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	29,00	30,60	33,00	40,60	46,10
Polarisierende romanische Typ						
Italien	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	27,70	28,90	30,50	32,50	34,40
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	15,30	17,30	19,60	21,90	24,00
Frankreich	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	29,90	34,70	37,60	38,10	38,30
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	26,30	30,80	34,00	35,90	36,10
Spanien	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	37,00	39,60	41,30	44,10	45,60
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	20,20	21,90	24,60	28,70	31,10
Angelsächsische Pluralismus						
Vereinigtes Königreich	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	50,70	53,40	56,20	57,30	58,00
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	41,70	44,50	47,00	49,00	49,00
Transformationsländer						
Rumänien	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	49,50	37,30	36,90	41,70	43,10
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	43,80	32,60	31,40	34,50	34,40
Slowakei	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	21,30	22,80	26,80	33,10	39,20
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	9,80	9,50	12,60	18,90	24,20
Kroatien	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	-	24,80	30,10	34,30	36,60
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	-	16,90	21,00	25,70	25,60
EU-27						
	Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre)	36,90	38,50	40,70	43,50	45,60
	Beschäftigungsquote älterer erwerbstätiger Frauen (55-64 Jahre)	27,40	29,10	31,60	34,90	36,90

Quelle: Eurostat 2009

Internet: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem010>
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&init=1&pcode=tsiem010&language=de>
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem020>
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&init=1&pcode=tsiem020&language=de>

Aus Sicht der Europäischen Union gilt die stärkere Einbindung älterer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt als wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltigere wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Europäischen Union. Zur Bewältigung des reaktiven Rückgangs der Erwerbstätigen und Alterung der Belegschaften in den nächsten Jahrzehnten hat die Europäische Union im Zuge der Ratsbeschlüsse von Lissabon (2000), Stockholm (2001) und Barcelona (2002) beschäftigungspolitische Beschlüsse gefasst, wonach die Beschäftigungsquote älterer Mitarbeiter/innen (55-64 Jahre) bis zum Jahr 2010 auf 50% gesteigert und das durchschnittliche Renteneintrittsalter um fünf Jahre zu erhöht werden soll. Um diese europäischen Beschäftigungsziele zu erreichen bedarf es nicht nur der Einbeziehung der Sozialpartner, wengleich sie dafür als besonders wichtig anzusehen sind, sondern vielfältiger gesellschaftlicher Akteure. So erfolgte die Umsetzung dieser europäischen Ziele in den einzelnen Mitgliedstaaten wie z.B. die Anhebung der Altersgrenzen für den Renteneintritt in Deutschland auf 67 Jahre, teilweise ohne eine breite Einbeziehung der gesellschaftlichen Akteure und ihrer tatsächlichen Erreichbarkeit im Arbeitsleben.

Besonders von der Wirtschaftskrise betroffen sind die Migrantinnen und Migranten, deren Erwerbsbeteiligung – insbesondere der älteren Migrantinnen und Migranten – deutlich unter der einheimischen Erwerbsbeteiligung liegt. Bei ihnen zeigt sich zugleich eine geschlechts- und qualifikationsspezifische Segmentierung und eine neue Dimension sozialer Ungleichheit, nämlich die nach der Qualifikation. Eine schulische und berufliche Ausbildung ist mittlerweile nicht nur zum Eintrittsticket und – was zur Erklärung der Beschäftigungsquoten Älterer fast noch wichtiger ist – auch zur Voraussetzung der Verlängerung der Aufenthaltsberechtigung auf dem Arbeitsmarkt geworden.

Deshalb ist es notwendig, sich verstärkt der Thematik des demographischen Wandels mit einem Blick auf ältere Migrantinnen und Migranten unter dem Stichwort „Active Aging“ anzunehmen. Hierbei gilt es zur Antizipation und der Bewältigung des demographischen Wandels auf einer wissenschaftlichen Grundlage die beteiligten Partnerländer näher unter einer komparativen Perspektive zu betrachten und exemplarisches Handeln zu identifizieren, um hierüber ein Lernen voneinander zu initiieren. Hauptansatzpunkte für ein „Active Aging“ bildet dabei die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb (gute Arbeit) als auch ihre Qualifikation und Weiterbildung. Bei der Qualifikation und Weiterbildung steht weniger die Arbeitsfähigkeit als relative Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin im Hinblick auf konkret zu benennende Arbeitsanforderungen, sondern vielmehr die Beschäftigungsfähigkeit im Vordergrund. Die Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, ihrer Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Beschäftigung zu erhalten oder – wenn nötig – sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen. Ferner gilt es, Arbeit und Arbeitsinhalte alters- und altermgerecht zu gestalten, so dass Ältere ihre vorhandenen Potenziale und Kompetenzen optimal einbringen können.

Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, müssen Reformen der gesetzlichen und der tarifvertraglichen Rahmenbedingungen im Zuge des demographischen Wandels mit einem Umdenken in der Personalpolitik auf der betrieblichen Ebene zusammenspielen, das zu Veränderungen im Einstellungs- und Entlassungsverhalten führt und die Mitarbeiter ihrerseits zu einem längeren Verbleib im Berufsleben befähigt und motiviert. Denn obwohl an die Stelle der Defizithypothese in der Altersforschung, wonach ältere Beschäftigte weniger leistungsfähig, kaum lernfähig, langsamer in der Informationsaufnahme, weniger belastbar und häufiger krank sind, die Annahme eines „differentiellen Alterns“ getreten ist, bei dem das Älterwerden als ein dynamischer, differenziert verlaufender Wandlungsprozess begriffen wird, halten sich die Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmer bei den Personalverantwortlichen in den Unternehmen weiterhin. Darüber hinaus nehmen aufgrund der derzeitigen Wirtschaftskrise und der in den vergangenen Jahren erfolgten Zunahme der Arbeitsintensität in den Betrieben, die Spielräume für eine alters- und alternsgerecht Arbeitsgestaltung, die nicht primär an den Maximen der Wettbewerbsfähigkeit orientiert ist, deutlich ab.

Vor diesem Hintergrund will das Projekt zu einer Verbesserung des Kenntnisstandes im Bereich der Arbeitsbeziehungen in Europa beitragen, die Sensibilität für spezifische Fragestellungen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere auch älterer Migrantinnen und Migranten, im Rahmen der Arbeitsbeziehungen erhöhen, innovative Ansätze im Bereich der Arbeitsbeziehung angesichts des demographischen Wandels und Beispiele guter Praxis von alters- und alternsgerechter Arbeitsgestaltung aufspüren, den Austausch hierüber unter den Partnern auf Expertenebene fördern und die Arbeitsergebnisse einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen.

Dadurch wird ein differenziertes Verständnis für den demographischen Wandel und seiner Vieldimensionalität und Komplexität mit dem Ziel geschaffen, bei den beteiligten Akteuren die Fähigkeiten zu verbessern Handlungsbedarfe infolge des demographischen Wandels zu erkennen und aufzuzeigen wie ggf. entsprechende Maßnahmen zu seiner Antizipation gestaltet sein können. Die gewonnenen Erkenntnisse können dann über Multiplikatoren und Publikationen breit kommuniziert werden, um für das Thema zu sensibilisieren und solide Kenntnisse und Informationen zum demographischen Wandel mit einer komparativen, länderübergreifenden Perspektive zu verbreiten.

In Übereinstimmung mit den Zielen und der Thematik der Haushaltslinie wird auf wissenschaftlicher Grundlage über ein Expertennetzwerk versucht, einen gezielten länderübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausch zum demographischen Wandel einzuleiten und hierüber ein länderübergreifendes Voneinander-Lernen zu ermöglichen.

Das Projekt wird sich auf folgende fünf Themenbereiche beziehen:

- (1) Stärkung der Beschäftigung von älteren Menschen (tarifliche und öffentliche Förderung von älteren Beschäftigten, gezielte Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen, altersspezifische Formen des Arbeitens, Altersgesundheit, Nachhaltigkeit von Lebensarbeitskraft, Alter und Sport, arbeitsmedizinische Aspekte von Arbeitsgestaltung mit älteren Beschäftigten, altersspezifische Marktorientierung und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung);
- (2) Übergang von Arbeit in den Ruhestand und Verlängerung der Lebensarbeit (Generationen-gerechte Gestaltung von Arbeit, AltersWelfare, Altersteilzeitmodelle, Vorruhestandsregelungen, Kombimodelle Arbeit und Ruhestand bzw. berufliches Ausscheiden);

- (3) Altersgerechte Arbeit (altersgerechte Ergonomie des Arbeitsplatzes, Arbeit und Gesundheit für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gesundheitsförderliche Arbeit, Arbeitsgestaltung und Reha-Bereich, AltersSabbatical, Kombination von Beschäftigung und bürgerschaftlichem Engagement im Alter);
- (4) Wissensmanagement und Arbeitsbeziehungen (arbeitsbezogenes lebenslanges Lernen im Alter und Arbeitsbeziehungen, altersspezifische Kompetenzen, hochwertige Tätigkeiten im Alter, generationenübergreifendes Lernen und Arbeiten, intergenerationelle Teams);
- (5) Demographischer Wandel und Migration bzw. ethnische Minderheiten (Mobilität und Alter von Migrantinnen und Migranten, Beschäftigung von älteren Migrantinnen und Migranten bzw. ethnische Minderheiten).

Die Umsetzung des Projektes erfolgt im Rahmen folgender Elemente:

- (1) **Expertennetzwerk:** Auf einer wissenschaftlich komparativen Grundlage sollen in einem transnationalen Expertennetzwerk innovative und zukunftsorientierte Ansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels im Rahmen von Arbeitsbeziehungen in den fünf Themenbereichen des Projekts identifiziert, katalogisiert, vergleichend eingeordnet und bewertet sowie auf ihre Übertragbarkeit hin diskutiert werden. Zur empirisch-analytischen Aufarbeitung kommen sozialwissenschaftliche Analyseverfahren zum Einsatz, wie z. B. die SWOT-Analyse die als Stärken-Schwächen Analyse (Strength-Weakness) und Chancen-Risiko-Analyse (Opportunities-Threats) aufgrund ihrer einfachen Grundstruktur besonders geeignet ist um einzelne Bewertungsmerkmale eines Gegenstandes miteinander zu vergleichen.
- (2) **OnlineCheck:** Aufbauend auf bereits bekannten Werkzeugen soll ein mehrsprachiges, transnational einsetzbares, Internet-gestütztes interaktives Instrument entwickelt, verbreitet und erprobt werden, das zielgruppenadäquat Sensibilisierung, Selbsteinschätzung und Aktivierung in den gewählten Themenbereichen etwa unter dem Stichwort „Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen“ unterstützt (OnlineCheck).
- (3) **Implementationsprozess und Mainstreaming der Projektergebnisse:**
 - (3.1) Der Prozess der Umsetzung wird verdichtet und gebündelt in einem fachlichen Symposium, das zugleich als eine „Vitrine“ für die interessierte Öffentlichkeit und zur Verbreitung der Arbeitsergebnisse dienen soll. Die Zusammenkunft der Projektbeteiligten wird darüber hinaus im Rahmen von kleineren Workshops dazu genutzt um (a) Ansätze guter Praxis zu beleuchten und zu bewerten sowie (b) diese Ansätze als innovative Strategien exemplarisch zu dokumentieren.
 - (3.2) Die Erarbeitung eines Katalogs, der zweisprachig (Originalsprache + englisch) mit einer internationalen kollegialen Kommentierung der Übertragbarkeit konzipiert ist, dient der Verstärkung der weiteren fachlichen Diskussion und einer nachhaltigen Berücksichtigung guter Praxis in den Partnerorganisationen und in der einschlägigen Öffentlichkeit.
 - (3.3) Handreichungen bzw. Buchveröffentlichungen werden leser- und nutzerorientiert konzipiert und stellen die Arbeitsergebnisse praxisorientiert zur Verfügung.
 - (3.4) Dargestellt, diskutiert und verbreitet werden die Ergebnisse über die Publikationskanäle der Partnerorganisationen sowie im Rahmen eines Symposiums, das der wissenschaftlichen Aufarbeitung des demographischen Wandels dient.
- (4) **Kommunikation und transnationale Vernetzung der Projektpartner**

(4.1) Als Kommunikations- und Verbreitungskanal des Projektes werden eine Extranet- und eine Internetplattform eingerichtet.

(4.2.) Im Projektvorhaben werden Sozialpartnerorganisationen (und Nichtregierungsorganisationen), insbesondere aus den Ländern Deutschland, Frankreich, Kroatien, Italien, Spanien, Rumänien, Slowakei und Vereinigtes Königreich, aktiv. Über das europäische Netzwerk TANDEM PLUS öffnet sich das Projekt darüber hinaus für weitere Partner in Dänemark, Portugal und Rumänien. Im Rahmen des Projekts sollen die Akteure in transnationalen thematischen Fachgruppen einen wissenschaftlich begründeten und praktischen Austausch pflegen, gegenseitige Lernprozesse initiieren und verfolgen sowie länderübergreifend gute Praxis identifizieren und verbreiten.

Die „vier Projektelemente“ sind als integriertes Arbeitspaket konzipiert. Damit unterstützt das Vorhaben nicht nur die fachliche themenbezogene Erörterung, sondern fördert auch die Vernetzung der beteiligten Akteure im Rahmen eines wissenschaftlich fundierten Diskurses und trägt durch eine Unterstützung des aktiven Älterwerdens zur Bewältigung des demographischen Wandels bei. Zur Ergebnissicherung erfolgt ein begleitendes Monitoring, das der Kontrolle der Umsetzung des Arbeitsprogramms bzw. der Projektelemente dient. Das Monitoring bildet zugleich die Grundlage für eine Selbstevaluation des Projekts, um Verbesserungspotenziale bei ihrer Projektumsetzung zu erkennen und diese zu realisieren sowie fortlaufend zu überprüfen, ob die gesetzten Projektziele erreicht wurden. Hierfür kommen ggf. einfach zu beherrschende qualitative oder quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung bzw. Techniken des Qualitätsmanagements zum Einsatz. Falls erforderlich wird eine Abschluss-Evaluation zur Ergebnissicherung und zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektvorhabens durchgeführt.

C.7.2 Erwartete Projektergebnisse

Durch die als integriertes Arbeitspaket konzipierten „vier Elemente“ des Projektes ergibt sich ein intensiver länderübergreifender Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Partnern auf der Grundlage eines wissenschaftlich fundierten Diskurses, der ein länderübergreifendes und gegenseitiges Lernen voneinander und die Entwicklung und den Transfer von Handlungswissen zur Antizipation und Bewältigung des demographischen Wandels unter dem Stichwort „Active Aging“ ermöglicht. Komplementär dazu erfolgt eine themenbezogene intensive Vernetzung der Projektbeteiligten. Das Ergebnistransferkonzept (Mainstreaming) des Projektes eröffnet die Möglichkeit für die Erreichung eines hohen Verbreitungsgrades der Projektergebnisse. Dadurch kann die Reichweite des Projektes bzw. der Erreichbarkeit von Personen, insbesondere der nicht direkt beteiligten Personen mit Hilfe eines Katalogs „guter Praxis“, Buchveröffentlichung, Handreichungen sowie via Extranet und Internet, als sehr hoch veranschlagt werden. Die Sicherung der Projektergebnisse und damit der Nachhaltigkeit des Projektes erfolgen über ein begleitendes Monitoring und eine Selbstevaluation des Projektes.

C.8 Übereinstimmung mit den Zielen und Prioritäten der Haushaltslinie

Für eine nachhaltigere wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Europa ist insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels die stärkere Einbindung älterer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt eine wichtige Voraussetzung. Die beschäftigungspolitischen Beschlüssen der Europäischen Union tragen dieser erforderlichen Einbindung Rechnung. Um diese Einbindung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu erreichen bedarf es der Einbeziehung und der Sensibilisierung vielfältiger gesellschaftlicher Akteure in Europa, nicht nur der Sozialpartner, wenngleich sie dafür als besonders wichtig anzusehen sind.

In Übereinstimmung mit den Zielen und Prioritäten der Haushaltslinie 04030301 versucht das Projekt einen Beitrag zur Antizipation und zur Bewältigung des demographischen Wandels in Europa durch die Bereitstellung von themenbezogenem Handlungswissen und der Sensibilisierung von gesellschaftlichen Akteuren zu leisten. Realisiert wird die Sensibilisierung durch den breiten Zielgruppenansatz des Projektes (Beschäftigte, Unternehmen, Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitgeberorganisationen sowie Stakeholder aus Gesellschaft, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik). Die Zielgruppen des Projektes werden durch die Bereitstellung von Handlungswissen zum demographischen Wandel dabei unterstützt sich den Herausforderungen der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik, wie sie u.a. durch die Lissabon-Strategie der EU zum Ausdruck kommt, und den durch den demographischen Wandel bedingten Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen bzw. industriellen Beziehungen zu stellen. Entsprechend der Typisierung der industriellen Beziehungen bzw. Arbeitsbeziehungen ergeben sich in den europäischen Ländern hierbei unterschiedliche Veränderungen, worauf die unterschiedliche Beschäftigungsperformanz von älteren Arbeitnehmern (55-64 Jahre) in den am Projekt beteiligten Ländern hinweist. Auf der Grundlage eines wissenschaftlichen Diskurses und einem gezielten transnationalen Informations- und Erfahrungsaustausch greift das Projekt die durch den demographischen Wandel bedingten Veränderungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen auf und verbessert damit zugleich den Kenntnisstand der am Projekt Beteiligten im Bereich der Arbeitsbeziehungen durch die Bereitstellung von entsprechendem Handlungswissen. Daneben ermöglicht der Aufbau eines themenbezogenen Expertennetzes der Projektpartner kollektive Lernprozesse und ein länderübergreifendes Voneinander-Lernen. Im Rahmen des Projektes und der themenbezogenen Betrachtung des demographischen Wandels bilden Menschen mit Mobilitätsgeschichte, insbesondere ältere Migrantinnen und Migranten einen weiteren Betrachtungsschwerpunkt. Das Projekt und seine Projektelemente tragen somit den Zielsetzungen der Haushaltslinie 04030301 in besonderem Maße Rechnung. Wird Innovation kann als rekursiver und interaktiver Prozess aufgefasst werden, in dem es nicht nur unterschiedliche Entstehungskontexte für innovationsrelevantes Wissen gibt, sondern dieses Wissen auch erprobt ggf. modifiziert und zudem in anderen als den ursprünglich intendierten Verwendungskontexten absorbiert wird, dann weist das Projekt einen hohen Grad an Innovation auf. Dieser schlägt sich in einem hohen Zielerreichungsgrad und in einer hohen Problemlösungskompetenz nieder, durch die ggf. Umsteuerungsprozesse in Gang gesetzt werden können.

C.9 Transnationale Dimension (wie eingebundene Länder, Relevanz der Maßnahme für die teilnehmenden Länder, Arbeitssprachen und Arbeitsmethode usw.)

Im Projektvorhaben werden Sozialpartnerorganisationen (und Nichtregierungsorganisationen) insbesondere aus den Ländern Deutschland, Frankreich, Kroatien, Italien, Spanien, Rumänien, Slowakei und Vereinigtes Königreich aktiv. Über das europäische Netzwerk TANDEM PLUS öffnet sich das Projekt darüber hinaus für weitere Partner in Dänemark, Portugal und Rumänien. Als Arbeitssprachen werden Deutsch, Englisch und Französisch verwendet. Für die Publikationen und die transnationale Abschlusskonferenz werden alle durch die Projektpartner repräsentierten Sprachen miteinbezogen.

Auf die Arbeitsmethode und Vorgehensweise wird ausführlich in der Projektbeschreibung eingegangen (Vergleiche hierzu C.7).

C.10 Beteiligte Personen

(Anzahl, Rolle und Herkunftsland der Teilnehmer in den verschiedenen Phasen der Maßnahme)

Das Projekt richtet sich an folgende Zielgruppen:

- (1) Beschäftigte, ältere Beschäftigte bzw. ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund bzw. aus ethnischen Minderheiten;
- (2) Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter, Vertrauensleute, Gewerkschafter auf Betriebs-ebene und übergeordneten Ebenen;
- (3) Unternehmen, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), Personalverantwortliche und Entscheiderinnen und Entscheider in den Unternehmen im Sinne des Personalmanagements und des strategischen Unternehmensmanagements in den beteiligten Partnerländern;
- (4) Unternehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie einschlägige Stakeholder aus Gesellschaft, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik.

Das transnationale Expertennetzwerk im engeren Sinne wird rund 20 Expertinnen und Experten in den beteiligten Mitgliedsstaaten bzw. dem Beitrittsland Kroatien ansprechen und aktiv beteiligen. Es handelt sich um Sozialsekretärinnen und Sozialsekretäre, Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten, Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Vertrauensleute, Forscherinnen und Forscher, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studienleiterinnen und Studienleiter. Darüber hinaus wird eine interessierte Fachöffentlichkeit der Sozialpartner in den beteiligten Mitgliedsstaaten über entsprechende Informationskanäle direkt angesprochen. Außerdem werden mit Hilfe von Internetveröffentlichung, OnlineCheck und Veröffentlichungen direkt Betroffene (Beschäftigte, Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, Entscheiderinnen und Entscheider) sowie eine breite (interessierte) Öffentlichkeit angesprochen und erreicht. Dadurch kann die Reichweite des Projektes bzw. die Erreichbarkeit von Personen in den beteiligten Ländern, insbesondere der nicht direkt am Projekt beteiligten Personen, mit rund 3.000 Personen in allen drei Projektphasen veranschlagt werden.

C.11 Qualität der Partnerschaften, d.h. Intensität der Einbindung und des Engagements der an der Maßnahme beteiligten Sozialpartner/Akteure zum Zeitpunkt der Antragstellung

Viele der beteiligten Partner blicken auf eine langjährige und konsolidierte Kooperation auf lokal-regionaler und auf transnationaler Ebene zurück. In dem Projekt werden die Erfahrungen von drei bestehenden Netzwerken themenorientiert, prozess- und produktorientiert zusammengeführt: Das lokale und transnationale Netzwerk „Sozialer Dialog (Baden-Württemberg)“, die gewerkschaftlichen Kooperationserfahrungen im Rahmen der „4 Motoren Europas“ und das europäische Netzwerk TANDEM PLUS. Von besonderer Bedeutung ist die Beteiligung von Akteuren der Zivilgesellschaft, von teilweise weltanschaulich inspirierter Arbeiterbewegung: gemeinnützigen Verbände, Industriepastoral der Kirchen, arbeitsweltorientierte Solidar- und Bildungsarbeit.

C.12 Übereinstimmung mit den Prioritäten, Arbeiten oder Ergebnissen des Sozialen Dialogs auf europäischer Ebene/zur Diskussion über Arbeitsbeziehungen

Ein zentrales institutionelles Instrument in Europa ist der „Soziale Dialog“. Dieses Instrument beruht auf einem Dialog zwischen den europäischen Organen mit den europäischen Sozialpartnern einerseits und einem Dialog zwischen den verschiedenen Auffassungen der Sozialpartner untereinander andererseits. Im Bestreben nach mehr Wachstum und Beschäftigung nehmen die Sozialpartner aus europäischer Sicht eine Schlüsselrolle ein. Ihre Kooperation verbessert die Entwicklung und Steuerung innovativer und produktiver Beschäftigung und sozialpolitischer Maßnahmen. Das Projekt selbst orientiert sich inhaltlich stark an den Ergebnissen, Prioritätensetzungen und den Methoden des Sozialen Dialogs auf europäischer Ebene und nimmt die Diskussion über Arbeitsbeziehungen vor dem Hintergrund ihrer durch den demographischen Wandel bedingten Veränderungen im Rahmen eines wissenschaftlichen Diskurses und einem gezielten transnationalen Informations- und Erfahrungsaustausch auf.

C.13 Mehrwert, d.h. dauerhafte Wirkung und/oder Multiplikatoreffekt der Maßnahme

Der erwartete Mehrwert des Projekts liegt in besonderer Weise in dem grenzüberschreitenden Austausch und der Begegnung verschiedener Perspektiven, Interpretationen, Sensibilitäten und strategischer Lösungsansätze. Über geeignete, teilweise interaktive, Informations- und Kommunikationskanäle werden Prozess und Ergebnisse der Arbeit des transnationalen Expertennetzwerks in geeigneter Form einer breiteren und einschlägigen Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Elektronische und Printveröffentlichungen unterstützen diesen Prozess. Eine besondere Bedeutung hat hierbei die Hochrangigkeit und weite Verzweigung der beteiligten Partnerorganisationen, die als Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, zivilgesellschaftlich organisierte Arbeiter- und Bildungsbewegungen, Forschungseinrichtungen und Gebietskörperschaften den sozialen Dialog repräsentieren.

C.14 Vorkehrungen zur Bekanntmachung der Maßnahme und vorgesehene Methoden zur Verbreitung

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- (1) Extranet- und Internetplattform
- (2) OnlineCheck
- (3) Symposium – Fachtagung mit Ansprache und Teilnahme entsprechender Fachöffentlichkeit
- (4) Handreichungen/Publikationen/Buchveröffentlichung
- (5) Gezielte PR-Arbeit in Zusammenhang mit den Treffen der Partner vor Ort und dem Symposium (Artikel, Interviews, Medien) – Vergleiche hierfür die Darlegung zu Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Meilensteine und in der Projektbeschreibung
- (6) Sichtbarmachung des Projekts auf den Internetseiten und Publikationen der beteiligten Partnerorganisationen

C.15 Von der Maßnahme betroffene Sektoren

Das Projekt sieht keine Eingrenzung auf spezifische Wirtschaftsbereiche vor. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Themenbereiche insbesondere das produzierende Gewerbe und den Dienstleistungssektor betreffen und dabei neben der Wirklichkeit in Großunternehmen in besonderer Weise die Situation in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) berühren werden.

C.16 Weitere relevante Informationen

In dem Projekt soll auf die verstärkte Teilnahme von Frauen, auf Fragen der Migration und Mobilität und auf die Teilnahme von Menschen mit Behinderung geachtet und diese gefördert werden.

Das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen findet im Rahmen des Projektes eine besondere Aufmerksamkeit in dem die Genderperspektive in alle Projektaktivitäten berücksichtigt wird. In dem Projekt wird deshalb auf die verstärkte Beteiligung von Frauen geachtet und diese gefördert. Dadurch werden in allen Phasen und den Aktivitäten des Projektes der gleichberechtigte Zugang und die Teilhabe von Frauen und Männern sichergestellt.

Ferner sollen Fragen der Migration und Mobilität eine besondere Berücksichtigung finden. Die Berücksichtigung der Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte und ethnische Minderheiten wird als Querschnittsaufgabe wahrgenommen.

Die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen ist ausdrücklich erwünscht und wird darüber hinaus als Querschnittsaufgabe angegangen und gefördert.

Für die Implementation und Umsetzung der Querschnittsaufgaben werden geeignete geschlechterspezifische (Gender-Mainstreaming), kultursensible (Ethnic / Cultural Mainstreaming) Arbeitsweisen, insbesondere durch geeignete Maßnahmen eingebracht:

- (1) Maßnahmen bei der Gestaltung der Projektsteuerung und Projektevaluation, bspw. durch die Zusammensetzung des Projektsteuerungsgruppe (PSG)

- (2) Maßnahmen bei der Zusammensetzung der Expertenteams und bei der Organisation von Treffen und Konferenzen (Struktur und Zusammensetzung der Konferenzleitung und des Podiums, Barrierefreiheit, Diäten, Dolmetscherdienst usw.)
- (3) Auswahl einschlägiger Fragestellungen
- (4) Ansprache von Betroffenen (auf den verschiedenen Ebenen), insbesondere gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderungen
- (5) Ausdifferenzierung bei den Kommunikationsinstrumenten (Internetplattform), insbesondere unter der Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming, Cultural Mainstreaming und Aspekte für Menschen mit Behinderungen (Barrierefreiheit) als projektspezifische Plattformen
- (6) Explizite Thematisierung in den Veröffentlichungen

D: Anhänge

D.1 Eidlich abgegebene Erklärung: Bitte klicken Sie hier, um die Erklärung herunterzuladen. Bitte übertragen Sie diese Erklärung auf das Geschäftsbriefpapier des gesetzlichen Vertreters des Antragstellers, und übermitteln Sie diese postalisch - datiert, abgestempelt und vom Antragsteller unterzeichnet - zusammen mit allen anderen erforderlichen Unterlagen.

D.2 Formular Finanzangaben: Bitte klicken Sie hier, um das Formular Finanzangaben herunterzuladen. Es muss postalisch - sowohl vom gesetzlichen Vertreter des Antragstellers als auch von der Bank datiert, abgestempelt und unterzeichnet - zusammen mit allen anderen erforderlichen Unterlagen übermittelt werden

D.3 Formular Rechtsträger : Bitte klicken Sie hier, um das Formular Rechtsträger herunterzuladen. Bitte füllen Sie es aus. Es muss postalisch - datiert, abgestempelt und vom gesetzlichen Vertreter des Antragstellers unterzeichnet - zusammen mit allen anderen entsprechend der in der Ausschreibung angegebenen erforderlichen Unterlagen übermittelt werden

E: Unterzeichnung des gesetzlichen Vertreters

(Achtung: Wird diese Antragsformular nicht vom Antragsteller unterzeichnet, so ist der Antrag nicht förderfähig.)

E.1 Name : Bitte geben Sie Ihren Namen nur auf der Papierversion an

E.2 Datum und Ort : Bitte tragen Sie Datum und Ort nur auf der Papierversion ein

E.3 Unterzeichnung (auf der Papierversion):