

# **BRAND** aktuell

## ENTWICKELN

Perspektiven für Frauen  
auf dem Arbeitsmarkt  
Seiten 4 - 11

## ENTSCHLIESSEN

Studierneigung in Bran-  
denburg noch zu gering  
Seiten 12 - 15

## ENTFALTEN

Regionalbudget im  
Landkreis Oder-Spree  
Seite 18

## ENTSCHEIDEN

Qualifizierung während  
der Kurzarbeit  
Seite 22

## ENTWERFEN

Mehr Medienkompetenz  
EU-weit gefordert  
Seite 26



**Flexibel, dynamisch, qualifiziert und mobil**  
Frauen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt

## Akzente-Themen: ► Frauen am Arbeitsmarkt ► Studierverhalten in Brandenburg

- 4 Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt in Brandenburg zeigt sich vielschichtig
- 5 DGB: Es gilt, die Möglichkeiten des ESF zu nutzen
- 5 Die UVB über Perspektiven für Frauen in der Wirtschaft
- 6 Chancengleichheit ist Querschnittsziel in den EU-Fonds, das muss umgesetzt werden
- 7 Erfahrungen der IG Metall mit der Elternzeit in Brandenburg
- 7 Die Rückkehr nach der Elternzeit läuft nicht immer wie erhofft
- 8 Die KfW hat untersucht, was die Gründungsneigung von Frauen und Männern beeinflusst
- 9 Für Gründerinnen und Unternehmerinnen: Die Servicestelle der bga
- 9 SOL – Führungcoaching für Frauen
- 10 Weiterhin auf der Agenda der EU – Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- 11 Das Bundesprogramm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘
- 12 Unter Brandenburger Abiturienten ist die Studierneigung gering ausgeprägt
- 13 ESF-Projekt will Schüler zum Studieren motivieren
- 14 Frauen und Studium – Wo stehen wir in Brandenburg?
- 15 Das Projekt BriSaNT will zu einem MINT-Studium motivieren

## Förderticker

- 16 – 17 Fördernachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg

## Prisma

- 18 Fit zum Arbeiten: Zwischen Berlin und Polen
- 18 Landkreis Oder-Spree: Daten und Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt
- 19 ‚Fit für BA‘ unterstützt Jugendliche bei der Ausbildungssuche
- 20 Kommunal-Kombi-Projekt unterstützt Angehörige von Demenzzkranken
- 21 Beschäftigungseffekte durch sozial-ökologisches Wirtschaften mit der Regionalwert AG
- 22 Modular gibt es schon, passgenau noch zu wenig: Lernangebote in Brandenburg
- 22 Zu wenig Betriebe qualifizieren während der Kurzarbeit
- 23 Arbeiten und pflegen: Studie und INNOPUNKT-Initiative zur Vereinbarkeit
- 23 LASA-Internetplattform zeigt Projekte, Netzwerke, Initiativen

## EU-Bulletin

- 24 – 25 Der Einsatz von Arbeitsförderung bei der Bergbausanierung in der Lausitz
- 26 Medienkompetenz als Faktor für Integration und Teilhabe in der Informationsgesellschaft
- 27 Kreative und innovative Regionen: Bericht über den Zusammenhalt in der EU veröffentlicht
- 27 Tipps und Tricks zur EU-Öffentlichkeitsarbeit (Teil 4)
- 28 Management transnationaler Projekte (Teil 1)
- 29 Transnationaler Workshop: Verfahren und Möglichkeiten der Arbeitsmarktbeobachtung

## Lesezeichen

- 29 Ausbildungsqualität – Von Auszubildenden bewertet

## Tipps, Termine & Ausblicke

- 30 Bundesweite Veranstaltungshinweise

## Kurz & bündig

- 31 Aktuelle Nachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg
- 31 Zum Schluss bemerkt: Mandy Mehlhorn zur Richtlinie Transnationaler Erfahrungsaustausch

## Liebe Leserinnen und liebe Leser,

der Arbeitsmarkt allein zeigt nicht die ganze Wahrheit, wenn die Situation von Frauen im Mittelpunkt steht. Bei diesem Thema muss auch immer die andere Seite der Arbeit gesehen werden: die private Arbeit. Meistens handelt es sich dabei um Arbeit im Haushalt mit den Kindern und bzw. oder um die Sorge um Pflegebedürftige. Die Einbeziehung dieser Arbeit in die Betrachtungen ist entscheidend für die Position von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, weil der Umfang der privaten Arbeit bei Weitem höher (96 Mrd. Stunden) ist als die der Erwerbsarbeit (56 Mrd. Stunden). Doch die private Arbeit ist weder im Bruttosozialprodukt enthalten, noch wird sie als Qualifizierungsfeld gesehen. Und da private Arbeit noch überwiegend von Frauen erledigt wird, liegt hier auch einer der Schlüssel zur Erklärung der schlechteren Position der Frauen in der Erwerbsarbeit. Die zeigt sich im Einzelnen unter anderem wie folgt:

1. Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit als Männer und arbeiten deswegen auch in der Erwerbsarbeit oft kürzer. Verkürzte Erwerbsarbeit bedeutet aber weniger Lohn und damit auch weniger Rente.
2. Alle Arbeiten, die früher privat geleistet wurden und heute als Beruf organisiert sind, sind im Verhältnis zu gleich qualifizierten technischen Berufen weniger gut bezahlt, Beispiele sind: Erziehungsarbeit, Pflegearbeit.
3. Die Abwertung von Hausarbeit als Frauenarbeit entspricht der Schaffung von weiblich besetzten Gehilfinnen und Assistenzberufen, die ebenfalls sehr gering entlohnt sind. Beispiele sind: Arzthelferin, Rechtsanwaltsgehilfin, Sekretärin, Chemisch-technische Assistentin.
4. Der Abwertung der Hausarbeit als Frauenarbeit entspricht auch die Abwertung und Niedrigentlohnung der Arbeit in typischen Frauenbranchen, so in der Textilbranche, der Nahrungsmittelindustrie und im Gaststättengewerbe.

Weil dies letztlich auch in der Konsequenz auf die Arbeitsmarktsituation von Männern zurückwirkt, hat das weniger mit individueller Diskriminierung von Frauen zu tun, als vielmehr mit Strukturen in der Arbeitsbewertung, z. B. in Tarifverträgen, in Ausbildungsordnungen, mit Infrastrukturangeboten für Betreuung und Pflege.

Deshalb müssen die Zielsetzungen bei der Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt wie folgt lauten:

- ▶ Es gibt keine typischen Männerberufe und keine typischen Frauenberufe mehr.
- ▶ Die Fürsorgeorientierung prägt nicht nur das Privatleben oder ist der Familie vorbehalten. Sie muss auch zum Prinzip des Wirtschaftens werden. Produktion und Dienstleistungen sollen der Verbesserung der Lebenssituation aller Menschen dienen. Die gesellschaftliche Abwertung der Arbeit, die typischerweise den Frauen zugeordnet wird, muss aufgehoben werden. Ohne diese Arbeiten gibt es keine bessere Lebensqualität für Männer und Frauen.
- ▶ Es zählt nicht die Differenz zwischen den Geschlechtern, sondern ihre Gemeinsamkeit, und langfristig spielt es gesellschaftlich keine Rolle, ob jemand männlich oder weiblich ist. Eine geschlechtsbezogene Diskriminierung oder Privilegierung darf nicht mehr geduldet werden.
- ▶ An der Ausgewogenheit bei der Besetzung von Leitungspositionen, vor allem die in Politik, Wirtschaft und Verwaltung, muss weiter gearbeitet werden und die Förderung von Frauen in dieser Hinsicht ist nach wie vor zu unterstützen.
- ▶ Alle Strukturen und Mechanismen, die Benachteiligungen über die Geschlechtszugehörigkeit bedingen, müssen aufgespürt und abgeschafft werden. Gender Mainstreaming muss zum üblichen Handeln in allen Bereichen der Gesellschaft und in jedem Lebensalter beider Geschlechter werden. Aber vor allem ist Gender Mainstreaming auf dem Arbeitsmarkt zu implementieren.

Vieles bewegt sich bereits auf diesem Weg. Auch in Brandenburg! Von Fortschritten und Beispielen können Sie nachfolgend im ersten Schwerpunktthema in diesem Heft lesen.



Dr. Barbara Stiegler,  
Leiterin des Bereiches Frauen- und  
Geschlechterforschung Friedrich-Ebert-  
Stiftung, Bonn

## Akzente – Frauen am Arbeitsmarkt

Viele Frauen meistern die Doppelbelastung von Beruf und Familie. Das wird ihnen nicht immer leicht gemacht, etwa wenn Sie nach der Elternzeit wieder anfangen zu arbeiten. Frauen gründen auch seltener ein Unternehmen als Männer und machen seltener Karriere. Aber Unternehmen sind zunehmend auf Frauen als Fachkräfte angewiesen und bei der ESF-Förderung des Landes wird Chancengleichheit immer mitgedacht. Auf den Seiten vier bis neun finden Sie Zahlen, Statements und Projekte.

## Besser qualifiziert, aber weniger Lohn

Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt in Brandenburg zeigt sich vielschichtig

Frauen haben am Arbeitsmarkt aufgeholt: Sie sind in Brandenburg seltener arbeitslos als Männer. Das ist erfreulich, aber nur die eine Seite. Denn häufig arbeiten sie in flexiblen Beschäftigungsformen und nehmen seltener Führungsaufgaben wahr. Dr. Angelika Niesler aus dem Brandenburger Arbeitsministerium hat die Zahlen analysiert.

Um die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt darzustellen, ist ein Blick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit erforderlich. Inwiefern unterscheiden sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit der Frauen von der der Männer? Welche Ursachen gibt es dafür? Welche Handlungsansätze für Wirtschaft und Politik ergeben sich?

### Bei Beschäftigung gleichgezogen

Im Juni 2008 waren 48,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen. Damit nahm die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen im Vorjahresvergleich um 2,2 Prozent zu, die der Männer stieg dagegen nur um 1,2 Prozent. Während in den Jahren 2006 und 2007 der Beschäftigungsanstieg bei Frauen ausschließlich auf eine Zunahme von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung zurückging, gab es 2008 auch eine positive Entwicklung bei Vollzeitstellen. Der Anteil der Frauen an Vollzeitstellen liegt allerdings mit gut 41 Prozent unter dem der Männer, dafür haben sie gut 81 Prozent der Teilzeitstellen inne. Auch stellen Frauen in Brandenburg knapp 57 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten und 52 Prozent der befristet Beschäftigten.

Ein Großteil der Frauen befindet sich somit in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen, die Einkommensrisiken in sich bergen und kaum Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Hinzu kommt, dass Frauen überwiegend in schlechter bezahlten Bereichen beschäftigt sind. 85 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Dienstleistungsberufen.

Bei den Männern sind es knapp 43 Prozent. Anders herum ist es in technischen Berufen. Hier arbeiten rund zehn Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, bei den Männern sind es fast 45 Prozent. Die geschlechtsspezifische Segregation und die häufigere Beschäftigung in Teilzeit oder



Angelika Niesler, MASGF

geringfügig entlohnter Tätigkeit haben Folgen. Im Durchschnitt verdienen Frauen in Brandenburg weniger als Männer. Das gilt auch für Ostdeutschland insgesamt. Hier beträgt das durchschnittliche Lohngefälle zwischen Männern und Frauen sechs Prozent.

### Kompetenzen besser nutzen

Ein Blick in die Arbeitslosenstatistik zeigt, dass in Brandenburg die Situation der Frauen vergleichsweise gut ist. Unter den Arbeitslosen im Jahr 2008 waren gut 48 Prozent weiblich, 13 Prozent weniger als im Jahr 2007. Anders sieht es bei den Langzeitarbeitslosen aus: Hier liegt der Frauenanteil bei 55,3 Prozent. Und

der Frauenanteil an denjenigen, die länger als zwei Jahre arbeitslos sind, beträgt sogar 57,8 Prozent. Frauen haben also ein geringeres Risiko als Männer arbeitslos zu werden, allerdings schaffen sie den Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit schwerer, vor allem wenn sie älter sind.

Die in Brandenburg beschäftigten Frauen sind gut qualifiziert. Sie stellen 53 Prozent aller Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Sie sind auch aktiver bei der Weiterbildung. Während Frauen eine Weiterbildungsquote von 31 Prozent haben, liegt die Quote bei den Männern bei 25 Prozent. Bei der Besetzung von Führungspositionen zahlen sich die Qualifikation und das Engagement in der Weiterbildung jedoch nicht aus. In der obersten Führungsebene haben Frauen nur 29 Prozent der Leitungsfunktionen inne, auf der zweiten Führungsebene sind es immerhin 48 Prozent – allerdings haben in Brandenburg nur 14 Prozent der Betriebe eine zweite Ebene.

### Bedarfsgerecht unterstützt

Brandenburger Frauen sind hinsichtlich ihrer Beteiligung am Erwerbsleben sowie ihrer Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im Wesentlichen nicht schlechter gestellt als Männer. Sie haben hier sogar aufgeholt. Deshalb zählen sie in der Landesarbeitspolitik nicht mehr zu den benachteiligten Zielgruppen. Allerdings gibt es besondere Risikosituationen in ihrem Erwerbsleben, an denen Unterstützung durch die Akteure des Arbeitsmarktes ansetzen muss. Das gilt z. B. für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit. Auch zielt die Landesarbeitspolitik darauf, Berufseinsteigerinnen zu begleiten und gezielt die Kompetenzen von Frauen für Führungsaufgaben zu entwickeln. □

Dr. Angelika Niesler,  
Referatsleiterin im MASGF



## Balance zwischen Beruf und Privatleben

DGB: Es gilt, die Möglichkeiten des ESF zu nutzen

Welche positiven Standortfaktoren für Frauen gibt es? Und was muss im Land Brandenburg noch getan werden, um diese zu optimieren? Petra Meyer vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Berlin-Brandenburg hat Antworten auf diese Fragen.

Die Situation und die damit verbundene Sicht von Frauen ist unterschiedlich. So werden wohl für Unternehmerinnen und Gründerinnen eher die harten Standortfaktoren, wie beispielsweise Absatzmarkt, Konkurrenzdichte und Beschaffungsmarkt, die wesentlichen Standortfaktoren sein. Anders die Situation von abhängig beschäftigten Frauen. Für sie sind positive Standortfaktoren solche, die die Berufstätigkeit erleichtern und die eine Balance zwischen Beruf und Privatleben ermöglichen, beispielsweise wohnungsnahe, qualifizierte, gut bezahlte Arbeitsplätze, dezentrale und vielfältige Versorgungseinrichtungen zum Einkauf, für Reparaturen, private und öffentliche Dienste aller Art, Kindereinrichtungen sowie Angebote für Freizeit und Kultur. Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ist für Gewerkschaften seit vielen Jahren ein Thema – insbesondere für uns Gewerkschaftsfrauen. Wir behandeln die Vereinbarkeit als

Strategie der Frauen- und Gleichstellungspolitik, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Es geht uns nicht mehr nur um Vereinbarkeit von Frau und Beruf, sondern um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir erfassen wesentliche soziale Situationen, die sich auf die Balance von Arbeit und Leben bei Frauen und Männern auswirken können, beispielsweise zu pflegende Angehörige, Pendlerinnen und Pendler, Familien mit oder ohne Kinder.

Auch in der Politik des Landes Brandenburg ist Vieles in Bewegung gekommen. ‚Familien(Frauen)freundlich und wachstumsfähig‘ wird mehr und mehr zum Leitbild. Aufgabe ist nun noch mehr, Unternehmen, besonders Klein- und Kleinstbetriebe, dafür zu gewinnen. Arbeitgeber meinen oft, Initiativen für Chancengleichheit sind etwas für wirtschaftlich gute Zeiten. Auch Betriebsräte sind oft skeptisch, angesichts drohenden

Personalabbaus und Arbeitsverdichtung noch für Gleichstellung zu streiten.

Die europäischen Strukturfonds können diesen Prozess flankieren. So sind im Operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) vereinbarkeitsrelevante Ziele festgeschrieben. Es gilt, die Möglichkeiten des ESF innovativ zu nutzen für attraktive Arbeitsplätze, für die Qualität des Fachkräfteangebots, für wissenschaftliche Infrastruktur, Toleranz und soziales Klima. Der ESF kann mit seinen Möglichkeiten helfen, eine geschlechtsspezifische Berufswahl zu überwinden, regionalen Disparitäten in der Bevölkerungsentwicklung entgegenzuwirken und verstärkt Instrumente, die den künftigen Fachkräftebedarf sichern, anzuwenden. Der Dialog mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern sollte Motor zur Begleitung der Strukturfonds sein und helfen, zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln. Wichtig ist, gute Beispiele zu nutzen, transparent und partizipativ zu sein. Und nicht zuletzt bereits heute den Blick auf die Zeit nach 2013 richten. □

Petra Meyer, DGB Berlin-Brandenburg

## Ein starkes Motiv – Unternehmen brauchen qualifizierte Frauen

Die UVB über Perspektiven für Frauen in der Wirtschaft

Chancengleichheit ist nicht eines der Hauptthemen der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. (UVB) – familienfreundliche Arbeitsplätze schon. Die Mitgliedsunternehmen des Verbandes sind auf Frauen als Fachkräfte angewiesen. Alexander Schirp leitet die Abteilung Soziale Sicherung. Er ist davon überzeugt, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen sich durchsetzen, weil sie im Interesse der Unternehmen sind.

In Gesetzen und Tarifverträgen ist der Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen seit Langem verwirklicht. Auch die tarifvertragliche Eingruppierung als personenunabhängige und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung trägt diesem Grundsatz Rechnung. Allerdings üben Frauen im Durchschnitt einfachere Tätigkeiten aus als Männer. Auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist noch immer relativ gering. Eine Ursache dafür ist das Berufswahlverhalten von Frauen, die zu selten technisch-naturwissenschaftliche Ausbildungs- und Studienberufe ergreifen. Insbesondere in den Ingenieurberufen stehen Frauen ausgezeichnete berufliche Perspektiven

offen. Auch der Umstand, dass Frauen seltener in Führungspositionen tätig sind, ist nicht das Resultat einer Diskriminierung, sondern hat seine Ursache in der Rollenverteilung in den Familien, nach der im Regelfall die Frauen für die Kindererziehung sowie für die Pflege von Angehörigen zuständig sind. Dies führt zu Erwerbsunterbrechungen und reduzierten Arbeitszeiten, die sich im Lohnvergleich und in der Karriereentwicklung zulasten der Frauen auswirken. Angesichts eines zunehmenden Bedarfs an Fachkräften stehen die beruflichen Chancen für Frauen jedoch günstig, auch in Führungspositionen. Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie qualifizierte Frauen

durch familienfreundlich gestaltete Arbeitsplätze binden müssen, und nutzen das gesamte personalpolitische Instrumentarium. Das Eigeninteresse der Unternehmen ist ein stärkeres Motiv als gesellschaftspolitische Überlegungen. Auch der Generationswechsel in den Unternehmensleitungen sowie die neu geregelte Elternzeit tragen dazu bei, dass Männer stärker in die Familienarbeit einbezogen werden. Die neuen Geschäftsführungen sind häufig Familienpflichten gegenüber aufgeschlossener und so fällt es Männern leichter, Elternzeit zu nehmen. Es ist aber erforderlich, die Kinderbetreuung zu verbessern, wobei das im Land Brandenburg in erster Linie die Qualität betrifft. Wichtig ist auch, dass die Schulen das Interesse für naturwissenschaftlich-technische Berufe wecken. Die UVB unterstützt sie dabei im Rahmen des Programms Partner-Schule-Wirtschaft. □

Alexander Schirp, UVB

## Nicht immer ganz einfach

Chancengleichheit ist Querschnittsziel in den EU-Fonds, das muss umgesetzt werden

Die Europäische Union (EU) verfolgt mit ihren Fonds unterschiedliche Förderziele. Für alle aber gilt, dass Frauen und Männer gleichermaßen von der Förderung profitieren und bestehende Ungleichheiten ausgeglichen werden sollen. Soweit die Theorie. In der Praxis ist das nicht immer ganz einfach. Im Land Brandenburg gibt es deshalb eine fondsübergreifende Arbeitsgruppe. Die Mitglieder helfen beispielsweise, Richtlinien entsprechend zu entwerfen.

Die Arbeitsgruppe ‚Chancengleichheit in den EU-Fonds im Land Brandenburg‘ hat verschiedene Aufgaben. Die Mitglieder besprechen Pilotprojekte mit einer dezidierten Genderrelevanz und begleiten deren Planung und Umsetzung (siehe Beispiele im Kasten). Sie unterstützen diejenigen, die neue Richtlinien entwickeln, und haben dafür eine Checkliste entwickelt, mit der im Vorfeld abgeschätzt

ab. „Beim EFRE ist es wesentlich schwerer als beim ESF, denn der ESF fördert Maßnahmen, welche die Lebenssituation der Menschen verbessern, der EFRE wirtschaftliche Investitionen“, sagt Christel Langhoff. Beispielsweise sei die EFRE-finanzierte Sanierung von Kläranlagen nicht genderrelevant. Allerdings können für andere EFRE-gespeiste Richtlinien Ansätze gefunden werden. Dies käme etwa bei der Existenzgründung und der nachhaltigen Stadtentwicklung in den EFRE-Richtlinien bestens zum Tragen. Aber auch beispielsweise in der Technologieförderung sei Chancengerechtigkeit von Bedeutung für die regionale Entwicklung. „Wir brauchen gute Beispiele und können von anderen lernen“, so Langhoff.

Die anderen sind andere Bundesländer, die vor den gleichen Herausforderungen stehen. Ihre Vertreter treffen sich regelmäßig in der bundesweiten Arbeitsgruppe Chancengleichheit für den Nationalen Strategischen Rahmenplan, kurz NSRP. Dieser beschreibt den Strukturfondseinsatz für Deutschland einschließlich der Ziele zur Chancengleichheit. Das hat Auswirkungen auf die Bundesländer. Sie müssen dem Bund regelmäßig berichten, wie sie mit den EU-Fonds die Chancengleichheit befördern und mit welchem Erfolg. Dafür bedarf es Indikatoren, und „die sind mitunter schwer zu finden, auch hier wollen wir voneinander lernen“, sagt Christel Langhoff.

Nicht immer verläuft die Praxis wie erhofft. Das Arbeitsministerium fördert die Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Richtlinie soll auch dazu beitragen, Ungleichheiten in Führungspositionen auszugleichen. Deshalb fördert sie gezielt Aufstiegsqualifizierungen für Frauen. Aber: „Dieses Angebot wird kaum nachgefragt“, sagt Christel Langhoff. „Vermutlich liegt es daran, dass die Unternehmen und nicht die Frauen die Förderung beantragen müssen.“ Jetzt hofft sie, dass Frauen den neuen, aus ESF- und Landesmitteln finanzierten Bildungsscheck für Aufstiegsqualifizierungen nutzen. Über den

Scheck gibt das Land Zuschüsse zu Qualifizierungen. Den Scheck beantragen Beschäftigte unabhängig vom Arbeitgeber selbst. Christel Langhoff erwartet, dass Bildungsträger gezielt Qualifizierungen für Frauen anbieten, beispielsweise das Führen von Gehaltsverhandlungen.

Auch die Brandenburger Projektträger sind in der Pflicht. „Wichtig ist, dass die Akteure bereits bei der Konzeptentwicklung klare Ziele formulieren, damit Frauen und Männer von den Maßnahmen gerecht profitieren“, sagt Christel Langhoff. □

(jac)



Christel Langhoff, MASGF

wird, welche Wirkung eine neue Richtlinie auf die Chancengleichheit hat. Aber immer gilt: Jedes Ministerium ist selbst dafür verantwortlich, Chancengleichheit in seinen Richtlinien zu implementieren. „Wir wollen nicht in andere Ressorts und andere Fonds hineinregieren“, sagt Christel Langhoff. Sie ist im Brandenburger Arbeitsministerium für die Koordinierung des Querschnittsziels Chancengleichheit in den EU-Fonds verantwortlich und leitet die Arbeitsgruppe.

Wie gut es gelingt, Ansätze zur Chancengleichheit in den Förderrichtlinien zu implementieren, hängt auch vom Fördergegenstand

### AG Chancengleichheit

In der Arbeitsgruppe ‚Chancengleichheit in den EU-Fonds im Land Brandenburg‘ sind alle Ministerien des Landes Brandenburg vertreten, die Gelder umsetzen aus dem

- ▶ Europäischen Sozialfonds (ESF),
- ▶ Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE),
- ▶ Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER).

### Modellprojekte zur Chancengleichheit in Brandenburg

Hier einige Beispiele:

- ▶ Das Wirtschaftsministerium plant ein Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrum, um den Frauenanteil bei Gründungen zu erhöhen (EFRE).
- ▶ Seit Juni 2008 fördert das Ministerium für Stadtentwicklung Vorhaben zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit im Rahmen der Richtlinie zur Förderung der nachhaltigen Stadtentwicklung (EFRE).
- ▶ Das Wissenschaftsministerium fördert das Projekt ‚Mentoring für Frauen‘ im Rahmen der Richtlinie zur Förderung von Wissenschaft und Forschung (ESF).
- ▶ Das Arbeitsministerium fördert ‚neue Formen selbstorganisierten Lernens für Frauen als Führungskräfte in KMU‘ (SOL, siehe S. 9), (ESF).

## Lücke im Gesetz

### IG Metall zur Elternzeit

Jutta Ehlers ist Tarifsekretärin der IG Metall, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen. Sie rät Frauen, während der Elternzeit Kontakt zum Betrieb zu halten. Unterstützung bieten auch die Geschäftsstellen der IG Metall.

Die betriebliche Praxis in Brandenburger Industriebetrieben ist sehr unterschiedlich. Unsere ‚Leuchttürme‘ haben keine Probleme. Das sind die großen Betriebe mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, einem großen Engagement der Belegschaften und der Betriebsräte sowie mit Geschäftsführungen, die über den Tellerrand planen. Familienfreundlichkeit wird zum Beispiel bei Arcelor Mittal in Eisenhüttenstadt durch Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle gefördert.

Für unsere Mitglieder in den Kleinbetrieben, insbesondere denjenigen ohne Betriebsrat, stehen die IG Metall-Geschäftsstellen mit Rat und Tat zur Verfügung. Oft gibt es gute Kooperationsbeziehungen vor Ort, sodass Fragen beantwortet und Probleme gelöst werden.

Zukunftsfähigkeit heißt auch, die Abwanderung unserer jungen, gut qualifizierten Frauen zu stoppen, indem gute Ausbildungs- und unbefristete Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt und auch nach Rückkehr aus der Elternzeit wiederbesetzt werden. Leider hat das Gesetz hier eine Lücke, weil die Wiederbesetzung auf den ‚alten‘ Arbeitsplatz nicht sicher ist. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Unsere Erfahrung zeigt: Überall dort, wo die betrieblichen Akteure mit den Eltern bereits vor der Inanspruchnahme der Elternzeit die Möglichkeiten für die Zeit ‚danach‘ beraten, treten wenig Probleme auf. Die notwendige Ersatzbesetzung wird von dem Wunsch der Akteure getragen, dass der betreffende Elternteil diese alte Position wieder einnehmen soll. Wir empfehlen Betroffenen sehr, während der Freistellungsphase den Kontakt zum alten Betrieb und auch zum Betriebsrat zu halten.

Eltern brauchen eine gute Vereinbarkeit und Betriebe profitieren von motivierten, zufriedenen Mitarbeitern. Ein positiver Synergieeffekt für alle Beteiligten. □

Jutta Ehlers, IG Metall,  
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

## Konfliktpotenzial

### Die Rückkehr nach der Elternzeit läuft nicht immer wie erhofft

Mutterschutz, Elternzeit und dann zurück auf den angestammten Arbeitsplatz. Nicht immer verläuft die Rückkehr für die jungen Mütter ohne Konflikte. In Brandenburg können sich Frauen in solchen Fällen, aber auch bei allgemeinen Fragen, an die Servicestelle für Arbeitswelt und Elternzeit bei der LASA wenden. Gerlinde Grass koordiniert die Servicestelle. Im BRANDaktuell-Interview nennt sie Probleme, die häufig auftreten.

#### Frau Grass, welche Probleme haben Frauen, die nach der Elternzeit ihre Arbeit wieder aufnehmen?

*Befristete Arbeitsverträge sind ein ganz großes Problem. Wenn diese während der Elternzeit auslaufen, haben die Frauen keine rechtlichen Möglichkeiten, auf ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn der Arbeitgeber den Vertrag nicht verlängert. Aber auch diejenigen mit festen Arbeitsverträgen haben teilweise Probleme. Viele Frauen rufen bei uns an, weil sie nicht auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkommen. Ein Anspruch auf Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz ist im Gesetz nicht festgeschrieben.*

#### Und das bedeutet eine Verschlechterung?

*Teilweise ja. Eine Frau leitete beispielsweise vor ihrer Elternzeit ein Team mit fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Während ihrer Abwesenheit hatte der Arbeitgeber einen neuen Mitarbeiter dafür eingestellt. Die Frau bekam nach ihrer Rückkehr eine andere Position ohne Leitungsaufgaben. Der Arbeitgeber wollte erst einmal abwarten, wie gut sie Arbeit und Kind verbinden kann. Und er wollte dem neuen Mitarbeiter nicht zumuten, seinen Platz wieder aufzugeben.*

#### Ist der Wiedereinstieg auch schwierig, weil die Frauen zu lange fort waren?

*Nein. Die Frauen, die bei uns anrufen, haben in der Regel nur ein Jahr Elternzeit genommen. Da kann man noch nicht von Wiedereinstieg sprechen, sie waren ja gar nicht so lange fort. Es sind in der Regel gestandene Frauen um die dreißig Jahre alt, die in ihrem Beruf etwas erreicht haben und sich dann bewusst für ein Kind entschieden haben.*

#### Wie können Sie und Ihr Team helfen?

*Wir informieren über die rechtliche Situation. Da gibt es leider häufig keine so großen Spielräume. Und wir spielen mit den Frauen ihre Handlungsoptionen durch. Manchmal stärkt es die Frauen, wenn sie erkennen, dass es anderen Frauen ähnlich geht. Und sie sprechen darauf*

*hin noch einmal mit dem Arbeitgeber. Wir bieten auch ein gemeinsames Gespräch mit dem Arbeitgeber an. Das wollte aber bisher keine Frau. Die Angst vor einem Konflikt mit dem Arbeitgeber ist zu groß.*



„Die Frauen haben im Beruf etwas erreicht und sich bewusst für ein Kind entschieden“, sagt Gerlinde Grass

#### Helfen Personalvertretungen?

*Betriebsräte wären eigentlich die natürlichen Verbündeten für diese Frauen. Aber sie füllen diese Funktion nach unseren Erfahrungen nicht aus. Elternzeit scheint für viele Betriebsräte kein Thema zu sein. So tragen sie das Thema auch nicht in die Betriebe hinein. Und viele Betriebe haben keine Personalvertretung.*

#### Kann Ihre Stelle helfen, das Thema in den Betrieben zu verankern?

*Wir bieten Arbeitgebern Beratung zu Mutterschutz und Elternzeit an. Wir sprechen mit Unternehmerverbänden, damit diese das Thema Elternzeit in die Betriebe transportieren. Außerdem informieren wir das Arbeitsministerium über die Probleme. Das Ministerium kann Einfluss auf die Akteure in Brandenburg nehmen. □ (jac)*

#### Infos



Die Servicestelle für Arbeitswelt und Elternzeit wird aus Landes- und ESF-Mitteln finanziert.

Die Servicestelle berät werdende Mütter, junge Eltern und Arbeitgeber zu Mutterschutz, Elternzeit und Rückkehr an den Arbeitsplatz. Sie können hier auch Infopakete für alle Beteiligten bestellen, die über praktische Möglichkeiten informieren. Sie finden die Servicestelle auf den Internetseiten der LASA: [www.lasa-brandenburg.de/Arbeitswelt-und-Elternzeit.812.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/Arbeitswelt-und-Elternzeit.812.0.html)

## Die Einstellung ist entscheidend

Die KfW hat untersucht, was die Gründungsneigung von Frauen und Männern beeinflusst

Noch immer gründen mehr Männer als Frauen ein Unternehmen. Warum das so ist, hat die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) vor Kurzem untersucht. Das Ergebnis: Verantwortlich sind vor allem gründungsbezogene Verhaltensunterschiede und Einstellungen. Monika Kretschmer ist die Autorin des folgenden Artikels. Sie leitet den Lotsendienst der Stadt Brandenburg an der Havel und will jetzt verstärkt Frauen motivieren, die noch unsicher sind.

Die KfW hat die Gründungsaktivität von Frauen und Männern in Deutschland untersucht und dabei die Einflussfaktoren auf die individuelle Gründungsentscheidung betrachtet (siehe Grafik). Die Untersuchung stellt klar: Die Unterschiede in der Person liegen weniger beim Humankapital wie Alter, Ausbildung und Berufserfahrung, sondern bei den Persönlichkeitseigenschaften. Für den Gründertyp wurden schon in früheren Studien Eigenschaften wie Risikofreude, Veränderungsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Kreativität, kognitive Fähigkeit, emotionale Stabilität, Überzeugungskraft und Beharrlichkeit identifiziert. Beim Vergleich stellt sich heraus, dass Gründerinnen und Gründer über fast identische Gründer-Persönlichkeiten verfügen. Eine

zur unterschiedlichen Wahrscheinlichkeit, ein Unternehmen zu gründen.

Mitentscheidend für die Gründungsneigung scheinen vor allem soziale Normen und persönliche Einstellungen zur Selbstständigkeit zu sein. Solche Einstellungen beeinflussen nicht nur die Selbstwahrnehmung. Sie beeinflussen auch, wie Frauen und Männer ihr Gründungsumfeld wahrnehmen. In den Befragungen der KfW schätzten Gründerinnen die Einstellungsvariablen ‚Positives Gründungsumfeld‘ und ‚Unternehmerprestige‘ signifikant schlechter ein als Gründer. Ausgeprägte Unterschiede gibt es zudem zwischen Gründerinnen und Nichtgründerinnen. Nichtgründerinnen sahen alle Kriterien deutlich pessimistischer als Gründerinnen mit Ausnahme des Unternehmerprestiges. Dieses schätzten Nichtgründerinnen deutlich positiver ein.

Die Studie schlussfolgert, dass gründungsbezogene Verhaltensunterschiede und persönliche Einstellungen größere Auswirkungen auf die Gründungsneigung haben als die Humankapitalausstattungen. Gilt es also, die Zahl der Gründerinnen zu erhöhen, dann reicht es laut Studie nicht aus, an Merkmalen wie einer höheren formalen Qualifikation von Frauen anzusetzen. Vielmehr seien gründungsförderliche Persönlichkeitseigenschaften, Fähigkeiten und Einschätzungen zu stärken, beispielsweise durch Information und Beratung.

### Was heißt das für die Arbeit der Lotsendienste?

Die Ursachen für die unterschiedliche Zahl der Gründungen durch Männer und Frauen sind objektiv kaum messbar. Persönliche Einstellungen sind nur durch Befragungen zu erheben, die Angaben sind subjektiv. Vor allem, und das ist für die Arbeit der Lotsendienste wichtig, sind Einstellungen und Verhaltensweisen nicht kurzfristig zu verändern. Es gehört aber zu den Aufgaben der Lotsendienste, Frauengründungen besonders zu fördern.

### Vollerwerb oder Teilzeit – Unterschiede Ost und West

Die Gründungsquote von Frauen liegt stets unter derjenigen der Männer. Der Frauenanteil an den Gründungen betrug 2008 41 Prozent. Betrachtet man nur die Vollerwerbsgründungen sind es gar nur ein Drittel. Auffällig ist dabei der signifikante Unterschied zwischen West und Ost. Während im Westen nur 31 Prozent aller Vollerwerbsgründungen auf Frauen zurückgingen, waren es im Osten 42 Prozent. Quelle: KfW-Gründungsmonitor 2009

Wenn viele Frauen eine Selbstständigkeit nicht in Betracht ziehen, weil sie es sich nicht zutrauen oder weil sie das Gründungsumfeld negativer einschätzen als es tatsächlich ist, dann müssen die Lotsendienste diese Frauen noch viel gezielter ansprechen. Das machen wir in der Stadt Brandenburg schon seit längerem. Bereits in der Förderperiode 2007 – 2009 haben wir spezifische Maßnahmen ergriffen, um Frauen für eine Selbstständigkeit zu sensibilisieren und um Gründerinnen besonders zu fördern. Wir haben spezielle Flyer entwickelt und gemeinsam mit den Nachbarlotsendiensten Assessment-Center speziell für Frauen durchgeführt. In Zukunft wollen wir die Öffentlichkeitsarbeit noch gezielter auf Frauen ausrichten, die einer Selbstständigkeit skeptisch gegenüberstehen. Für diese Frauen wollen wir Infobörsen und -tage durchführen.

Gleichzeitig möchten wir Frauen, die sich selbstständig machen wollen, optimal betreuen, auch über die Gründung hinaus. Schon jetzt veranstalten wir regelmäßig einen Unternehmerinnen-Brunch, der gründungsinteressierten Frauen, Gründerinnen, Unternehmerinnen und Expertinnen helfen soll, sich zu vernetzen. □

Monika Kretschmer,  
Technologie- und Gründerzentrum  
Brandenburg a. d. Havel GmbH

#### Infos

Wirtschaftsobserver der KfW zur Gründungsaktivität von Frauen und Männern im Internet:  
[www.kfw.de/DE\\_Home/Research/Publikatio94/Wirtschaft18/AktuelleAu.jsp](http://www.kfw.de/DE_Home/Research/Publikatio94/Wirtschaft18/AktuelleAu.jsp)



Ausnahme bildet die persönliche Leistungsbereitschaft. Männer gaben eine durchschnittliche Ausprägung von 86,2 (0 = min., 100 = max.), Frauen nur von 77,3 an. Dabei ist die Leistungsbereitschaft nicht objektiv messbar, sondern die Ergebnisse beruhen auf den Angaben der Befragten. So wurde hier die Einstellung zur persönlichen Leistungsbereitschaft gemessen. Diese hat aber Auswirkungen auf die Gründungsneigung. Bei einer sonst ähnlichen Persönlichkeit führt die unterschiedliche Einschätzung zur Leistungsbereitschaft



## Für Gründerinnen

Die Servicestelle der bga

Seit 2004 bietet die bundesweite gründerinnenagentur (bga) spezielle Unterstützung für Gründerinnen und Unternehmerinnen. Auf den Internetseiten finden Interessierte Beratungseinrichtungen, Expertinnen und Experten und Netzwerke. Seit Juli 2009 ist die LASA Brandenburg GmbH Regionalverantwortliche der bga im Land Brandenburg.

Die bga versteht sich als deutschlandweites Kompetenz- und Servicezentrum zur unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen. Das Angebot der bga richtet sich an Gründerinnen und Unternehmerinnen aus allen Branchen sowie in allen Phasen der Existenzgründung, Festigung und der Unternehmensnachfolge. Eine Hotline bietet persönliche Erstberatung für Gründerinnen und Unternehmerinnen. Gleichzeitig ist die bga Ansprechpartnerin für Wirtschaft, Wissenschaft, Politik. Die bga wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

### LASA regional verantwortlich

Als Regionalverantwortliche der bga sammelt die LASA alle Aktivitäten im Land Brandenburg für Gründerinnen und Unternehmerinnen. Die LASA baut Kontakte zu gründungsrelevanten Einrichtungen und Netzwerken aus, knüpft Kontakte zu Expertinnen und Experten sowie gründungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren. Die Informationen veröffentlicht die LASA auf den Internetseiten der bga.

Darüber hinaus wird die LASA Vorschläge für Projekte oder Förderinstrumente einbringen, die gemeinsam mit Regionalverantwortlichen der anderen Bundesländer weiterentwickelt werden. □

(jac)

#### Infos



Die bga wird aus Mitteln des ESF und des Bundes finanziert.

Internetseiten der bga: [www.gruenderinnenagentur.de/bga/startseite/index.php](http://www.gruenderinnenagentur.de/bga/startseite/index.php)

Hotline der bga: (0 18 05) 61 50 02 (14 Cent pro Minute aus dem Festnetz)

## SOL – Führungscoaching für Frauen

Modellprojekt des Landes trifft die Nachfrage

Das Projekt SOL des Brandenburger Arbeitsministeriums unterstützt gezielt Frauen in Führungspositionen. Die Teilnehmerinnen erhalten ein Coaching, das sie bei ihren Aufgaben unterstützt. SOL startete Anfang Januar 2008. Erfahrungen aus dem ersten Förderjahr sind in das Nachfolgeprojekt SOL plus eingeflossen.

Damit verbessert das Projekt die Angebote der Fort- und Weiterbildung sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern, beides Ziele des Operationellen Programms zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Bran-

denn der Coach kann so den Arbeitsprozess über eine längere Zeit hinweg begleiten. Seit Januar 2009 hat SOL plus die Nachfolge von SOL angetreten. Das Folgeprojekt bietet den Teilnehmerinnen auch Coaching gemeinsam



SOL plus fördert seit Jahresbeginn auch das Teamcoaching

denburg. Und das mit Erfolg. Schon im ersten Jahr gab es mehr Teilnehmerinnen als geplant. „Statt 40 Frauen nahmen 83 Frauen teil“, erzählt Gabriele Viets vom Projektträger RKW Brandenburg GmbH. Sie betreut die Frauen zusammen mit ihrer Kollegin Simone Rühl. In Gesprächen filtern sie den Coachingbedarf heraus und schlagen Coaches vor. Hat eine Frau schon mit einem Coach gearbeitet, kann sie auch diesen wählen. Im ersten Förderjahr waren bis zu 64 Stunden Coaching möglich. Das Land und der ESF förderten durchschnittlich 84 Prozent der Kosten, den Rest mussten die Unternehmen als Eigenanteil tragen. Zusätzlich konnten die Frauen an überbetrieblichen Seminaren und Erfahrungsaustauschen teilnehmen.

SOL ist gut auf kleine und mittlere Unternehmen zugeschnitten. Denn für diese sei es oft schwer, ihre Führungskräfte für längere Zeit freizustellen, sagt Gabriele Viets. „Die Dauer der Coachingtermine ist individuell auf den Bedarf der Frau zugeschnitten, sodass sie sich in den Tagesablauf einbauen lassen.“ Eine Frau kann bis zu 64 Stunden Einzelcoaching in Anspruch nehmen. In der Regel dauert eine Coachingsitzung drei bis vier Stunden und es können mindestens 16 Coachingtermine stattfinden. Das ist für den Erfolg vorteilhaft,

mit dem Führungs- und/oder Mitarbeiterteam. Diesen Bedarf hatte die projektbegleitende Evaluation ergeben. „Die neuen Angebote werden gut angenommen“, sagt Gabriele Viets. Jede Teilnehmerin kann wählen, welche Coachings sie in Anspruch nimmt. Für jedes Modul sind 32 Stunden vorgesehen, die Unternehmen müssen bei SOL plus einen Eigenanteil von 30 Prozent der Kosten leisten. □ (jac)

#### Infos



Das Projekt SOL plus wird aus Mitteln des ESF gefördert.

RKW Brandenburg GmbH, Simone Rühl,

Tel.: (03 31) 9 67 45-13,

E-Mail: [simone.ruehl@rkw-bb.de](mailto:simone.ruehl@rkw-bb.de),

Gabriele Viets, Tel.: (03 31) 9 67 45-24,

E-Mail: [gabriele.viets@rkw-bb.de](mailto:gabriele.viets@rkw-bb.de),

SOL im Internet: [www.rkwbb.de/coaching-frauen.html](http://www.rkwbb.de/coaching-frauen.html)

### Coaching-Themen

- ▶ Karriere planen und gestalten
- ▶ Methodik des Führens: delegieren, motivieren, entscheiden, situativ führen, Zielvereinbarungen treffen, Zeitmanagement
- ▶ Work-Life-Balance
- ▶ Moderation für den Alltagsgebrauch
- ▶ Umgang mit Konflikten und Kritik
- ▶ Ansprechend präsentieren

## Weiterhin auf der Agenda der EU – Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Mit Rechtsakten, Kampagnen und Fortschrittsberichten für mehr Lohngerechtigkeit

„Obwohl die Frauen in der EU besser ausgebildet sind als Männer, sind sie schlechter bezahlt, ihre beruflichen Karrieren sind kürzer und verlaufen langsamer“, kritisiert der EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit Vladimír Špidla. In Deutschland gehört es zum demokratischen Rechtsempfinden, dass gleiche Arbeit mit gleichem Lohn honoriert wird. Dass die Realität eine andere Sprache spricht, zeigen Berichte auf EU- und nationaler Ebene. Im März dieses Jahres sah sich die EU veranlasst, genau zu diesem Thema eine Kampagne zu starten.

Der Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft bestimmt im Art. 141 Abs. 1, dass die Mitgliedstaaten die Anwendung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit sicherzustellen haben. Das war 1957. Heute liegt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU durchschnittlich bei 17,4 Prozent, in Deutschland statistisch bei 23 Prozent. Auch wenn in den Daten von Eurostat nur die Lohnunterschiede zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern erfasst sind, macht es das Problem nicht kleiner – es relativiert nur den Vergleich.

### Ursachen sind bekannt

Der Bericht über die Anwendung der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen vom 29. Juli 2009 weist auf die Ursachen für die klaffende Lohnschere hin: Erwerbsunterbrechungen, Konzentration in niedrig bezahlten Berufen, vermehrte Teilzeitarbeit von Frauen, kaum Aufstieg in Führungspositionen führen zur klaffenden Lohnschere. Eurostat erklärt: Ein statistisch hohes Lohnge-

fälle geht in der Regel mit einer ausgeprägten Segregation auf dem Arbeitsmarkt (z. B. in Zypern, Estland) oder einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen (z. B. in Deutschland oder Niederlanden) einher. In der Tat wirken sich Teilzeitarbeitsverhältnisse in der Regel negativ auf den beruflichen Aufstieg, die Weiterbildung, das Einkommen sowie die Rentenansprüche aus. Das gilt allgemein, für Frauen und für Männer. Chancengerechtigkeit verlangt deshalb u. a., dass die Zeit, die Frauen und Männer für bezahlte und unbezahlte Arbeit aufbringen, gerechter aufgeteilt wird.

### Abstände wachsen im Alter

Die EU-Kommission weist in der diesjährigen Kampagne darauf hin, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit fortschreitendem Alter zunehmen. Frauen unter 30 Jahren erreichten demnach EU-weit durchschnittlich noch 92 Prozent der Stundenlöhne von Männern. In der Altersgruppe der über 40-Jährigen sind es nur noch knapp 70 Prozent des Verdienstes von Männern.

Diese sich öffnende Lohnschere wird u. a. auf die Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn von Frauen aufgrund der Betreuung von Kindern zurückgeführt.

### Kinder – ein Risiko?

Die EU reagiert in der Richtlinie 2006/54/EG auf die Problematik, indem z. B. die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft oder dem Mutterschaftsurlaub explizit unter das Diskriminierungsverbot gestellt wird. Demnach haben Frauen nach Ablauf des Mutterschaftsurl-

laubs nicht nur Anspruch auf ihren früheren oder gleichwertigen Arbeitsplatz. Gleichsam müssen ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten. Das mussten alle EU-Staaten bis August 2009 in nationales Recht überführen.

### Bewertung von ‚Frauen-Arbeit‘

Eine der Hauptursachen für Lohnungerechtigkeit ist die Art und Weise, wie die Kompetenzen von Frauen im Vergleich zu denen der Männer bewertet werden. Arbeitsaufgaben, für die vergleichbare Qualifikationen oder Erfahrungen erforderlich sind, werden im Allgemeinen schlechter bezahlt, wenn die entsprechenden Arbeitsplätze überwiegend von Frauen besetzt sind. Diese Erklärung ist sicher stimmiger als die These, dass Frauen in die Bereiche gehen, die niedrig bezahlt werden. Hier sind grundlegende Reformen notwendig. Mit der Forderung ‚Frauen in Männerberufe‘ wird nur an der Oberfläche gekratzt.

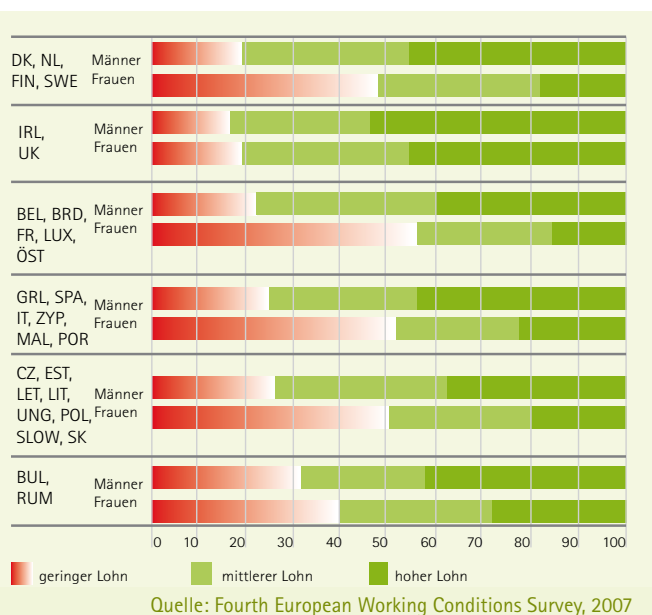
### Gender Mainstreaming konsequent umsetzen

Die EU-Mitgliedstaaten sind gemäß der oben genannten Richtlinie, Art. 29 verpflichtet, aktiv das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Formulierung und Durchführung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten im Beschäftigungsbereich zu berücksichtigen. Neben Rechtssetzungen und dem notwendigen Kulturwandel orientiert die EU damit auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Neben dem politischen Willen erfordert das von jedem Land den Einsatz von Ressourcen – das wiederum Prioritätensetzungen auf politischer Ebene. Das Land Brandenburg hat in diesem Kontext bereits bundesweit anerkannte Initiativen gestartet und führt die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Politikbereichen, z. B. mit der ‚Arbeitsgruppe Chancengleichheit in den EU-Fonds‘, zielorientiert weiter (s. a. S. 6 in diesem Heft). □

Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG

### Infos

Internetseiten der Europäischen Kommission: <http://tinyurl.com/kowzpx>; Internetseiten des Bundesministeriums für Familie: <http://tinyurl.com/kln9zs>



## Sie sind gefragt – Frauen mit Berufserfahrung

### Das Bundesprogramm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘

Es liegt in der Natur der Sache, dass Familienmitglieder mit Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie rechnen müssen, wenn Familienzuwachs ansteht oder Familienangehörige gepflegt werden. Doch keine Gesellschaft kann es sich leisten, das Potenzial an Bildung, Qualifizierung und Erfahrung brachliegen zu lassen. Sie werden gebraucht. Ihren Wiedereinstieg ins Berufsleben, der sich aufgrund der veränderten Familiensituation mitunter schwierig gestaltet, zu erleichtern, ist Ziel des Bundesprogramms ‚Perspektive Wiedereinstieg‘. Aus Brandenburg gewannen zwei Einrichtungen mit ihrem Modellprojekt den Ideenwettbewerb. Eine befragten wir nach ihren besonderen Angeboten für die Frauen.

Die Zeuthener Akademie für Weiterbildung (ZAK) und das Brandenburgische Institut für Aus- und Weiterbildung GmbH (BIAW) sind Teil von bundesweit 17 Modellprojekten, die Frauen nach einer mehrjährigen Auszeit beim Wiedereinstieg in den Beruf helfen sollen. Sie haben die Aufgabe, die Frauen im Rahmen des gesamten Wiedereinstiegsprozesses zu begleiten und deren Erwartungen mit den Erfordernissen der Arbeitgeber in Übereinstimmung zu bringen. Dabei werden die Wiedereinsteigerinnen individuell betreut und gefördert und es wird auf eine Einbindung der Partner und Familien der Frauen geachtet. Die Modell-

projekte kooperieren mit Arbeitsagenturen, Arbeitgebern und Fortbildungseinrichtungen. Es sind vor allem drei Bestandteile, die den Inhalt des Modellprogramms bestimmen:


- ▶ Beschäftigungspolitisch gesehen erprobt das Modell praxisorientierte Formen des beruflichen Wiedereinstiegs.
- ▶ Das Internetangebot des Bundesministeriums für Familie bietet einen Weiterbildungsscheck, der den Frauen ein nach ihren Bedingungen und Bedürfnissen zugeschnittenes Informationspaket zusammenstellt.

Eine Lotsenfunktion erleichtert die Suche nach einer Beratungsstelle in der Nähe.

- ▶ Der Service vor Ort basiert auf Angeboten von Städten und Kommunen, Verbänden, Vereinen und Initiativen, wie z. B. Infobörsen, Angebote in den Mehrgenerationenhäusern und Projekte des ESF-Programms ‚Lokales Kapital für soziale Zwecke‘ (LOS), deren Träger Kooperationspartner des Programms Perspektive Wiedereinstieg sind.

Das Modellprogramm läuft drei Jahre und wird mit 30 Millionen Euro gefördert, wobei 14 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kommen und die Bundesagentur für Arbeit sowie Träger und Kommunen kofinanzieren. □ (kr)

#### Infos


 Das Programm wird aus Mitteln des Bundes-ESF, des Bundesministeriums für Familie und der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Internet: [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)

### Was sind die besonderen Angebote des Projekts der ZAK?

Diese Frage beantwortete uns Manja Paul, Projektverantwortliche bei der Zeuthener Akademie für Weiterbildung (ZAK) wie folgt:

Die Servicebüros ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ der Zeuthener Akademie für Weiterbildung stellen interessierten Frauen und Männern der Zielgruppe verschiedene Angebote zur Verfügung. So können Interessierte ab Oktober monatlich an einer Gesprächsrunde zum Erfahrungsaustausch und an einem kostenlosen Infoseminar zu verschiedenen Themen teilnehmen. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die diese Leistungen des Projektes ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ in Anspruch nehmen, bieten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Servicebüros auch noch Folgendes:

- ▶ Individuelle bedarfsentsprechende Betreuung und Begleitung beim Wiedereinstieg,
- ▶ Bereitstellung und Koordinierung von Angeboten zur individuellen Berufsorientierung und Perspektiventwicklung,
- ▶ Berücksichtigung und Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- ▶ Begleitung und Beratung bei Konflikten im Bereich des Familienmanagements und beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Allen Interessierten stehen unsere Servicebüros von Montag bis Freitag in der Zeit von 08:00 bis 16:30 Uhr zur Verfügung.

#### Infos

Servicebüro Wildau, Friedrich-Engels-Str. 63, Haus 4, 15745 Wildau; Tel.: (0 33 75) 58 59 75,  
 E-Mail: [m.paul@zak-wildau.de](mailto:m.paul@zak-wildau.de), [a.repmann@zak-wildau.de](mailto:a.repmann@zak-wildau.de), Internet: [www.zak-wildau.de](http://www.zak-wildau.de);  
 Servicebüro Ludwigsfelde, Graf-von-Zeppelin-Str. 10, 14974 Ludwigsfelde; Tel.: (0 33 78) 20 08 28,  
 E-Mail: [i.oechsle@zak-wildau.de](mailto:i.oechsle@zak-wildau.de), [j.korthals@zak-wildau.de](mailto:j.korthals@zak-wildau.de), Internet: [www.zak-wildau.de](http://www.zak-wildau.de)



Der Wiedereinstieg ins Berufsleben ist der Wunsch vieler Frauen nach familiär bedingten Pausen

## Akzente – Studierverhalten in Brandenburg

Der steigende Fachkräftebedarf in den Unternehmen beschränkt sich nicht nur auf gut ausgebildete Facharbeiter, sondern auch Akademiker sind gefragt. Für Schülerinnen und Schüler mit Hochschulberechtigung sollte, angesichts der guten späteren Berufsaussichten, die Aufnahme eines Studiums an Attraktivität gewinnen. Doch in Brandenburg sieht die Realität anders aus: Es gibt zwar viele Schüler, die eine Hochschulberechtigung erlangen, aber die Studierneigung ist unter allen Bundesländern am geringsten. In unserem Akzente-Thema ‚Studierverhalten in Brandenburg‘ wollen wir anhand von Untersuchungen auf die Hintergründe eingehen und ein ESF-Projekt vorstellen, das die Schüler zum Studium motivieren will. Um den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können, ist eine Steigerung der Studenten in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) besonders notwendig. Anhand einer Analyse zum Studierverhalten von Brandenburger Studentinnen zeigen wir auf, dass diese wenig geneigt sind, naturwissenschaftliche Studienfächer zu wählen. Dieses Verhalten versucht das Projekt ‚BrSaNT‘ aufzubrechen, indem es bereits unter Schülerinnen für ein MINT-Studium wirbt.

## Lehre statt Studium

Unter Brandenburger Abiturienten ist die Studierneigung gering ausgeprägt

Allgemein wird die Studienzeit als schönste Zeit des Lebens angesehen. Wenn dann nach dem Examen auch Aussichten auf einen guten Job bestehen, sollte Abiturienten die Entscheidung pro Studium relativ leicht fallen. Dies gilt allerdings nicht für das Land Brandenburg, in dem es eine geringe Studierneigung gibt. Welche Gründe hierfür ausschlaggebend sind und welcher politische Handlungsbedarf besteht, wird im Nachfolgenden analysiert.

In Brandenburg erreichen über 40 Prozent der Schüler und Schülerinnen eines Jahrgangs eine Hochschulberechtigung. Damit nimmt das Land Rang neun unter den Bundesländern ein. Bei der Übergangsquote, also dem Anteil der Schüler, die ein Studium beginnen, liegt Brandenburg mit nur 57 Prozent jedoch auf dem letzten Platz. Spitzenreiter sind hier Bayern mit 80 Prozent und Bremen mit 75 Prozent. Diese neusten Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes bestätigen einen Trend, der bereits länger anhält.

### Gründe gegen ein Studium

Bereits im Jahr 2004 gab es eine auffällig geringe Studierneigung im Land Brandenburg. Die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) gab deshalb eine Studie über die Studierbereitschaft in Brandenburg in Auftrag, die 2007 veröffentlicht wurde. Die von Christoph Heine und Markus Lörz durchgeführte Analyse benennt folgende Gründe, weshalb sich Brandenburger Abiturienten gegen ein Studium entscheiden:

- ▶ Als mit Abstand häufigsten Grund für einen Studienverzicht geben die Studienberechtigten an, „möglichst bald selbst Geld verdienen zu wollen“, gefolgt vom „Interesse an praktischen Tätigkeiten statt an einem theoretischen Studium“, der „zu langen Dauer eines Studiums“ und dem „festen

Berufsziel, das kein Studium voraussetzt“.

- ▶ Diese Rangordnung der Studienverzichtsgründe im Land Brandenburg unterscheidet sich kaum von der aus den neuen Ländern. Auffällig ist aber, dass in den anderen neuen Bundesländern und in Brandenburg das Hauptverzichtsmotiv „möglichst bald selbst Geld zu verdienen“ durchgängig deutlich häufiger als in den alten Ländern als zentraler Grund für eine Entscheidung gegen ein Studium genannt wird. Damit korrespondiert, dass in Brandenburg Abiturienten auch durchgängig häufiger als in den alten Bundesländern nicht bereit sind, wegen des Darlehensanteils des BAföG Schulden aufzunehmen.
- ▶ Auffallend ist außerdem, dass häufiger als in den übrigen neuen Ländern Brandenburger Schüler ohne Studienaspiration eine Schule besuchen, die zum Erwerb einer Hochschulberechtigung führt.
- ▶ Keinen Einfluss auf die Studierneigung der Schüler aus Brandenburg haben Faktoren, wie fehlende Studienangebote, geringe Studienplatzkapazitäten oder Zulassungsbeschränkungen.

Um weitere Gründe für die niedrige Studierbereitschaft in Brandenburg zu erhalten, haben Heine/Lörz auch das Informationsverhalten und die Entscheidungsfindung hinsichtlich der nachschulischen Qualifizierung von ange-

henden Studienberechtigten analysiert. Sie haben u. a. danach gefragt, wie umfassend sich die Schüler über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten informiert fühlen und was ihnen bei der Wahl ihres nachschulischen Werdegangs persönlich besondere Schwierigkeiten und Probleme macht.

### Informationsdefizite müssen aufgeholt werden

Im Ergebnis fanden die Wissenschaftler heraus, dass Brandenburger Schüler sich über die Möglichkeiten eines nachschulischen Werdegangs bzw. einer möglichen Studienaufnahme nur wenig informieren. Sie fordern beispielsweise weniger als in anderen ostdeutschen Bundesländern Informationsmaterialien der Hoch- und Fachhochschulen an oder besuchen eher selten deren Informationstage.

Das Aufbrechen dieser Defizite ist für die Wissenschaftler der zentrale Ansatzpunkt, um die Studierbereitschaft der Brandenburger Abiturienten zu erhöhen. Die von uns vorgestellten Projekte (s. S. 13 und 15) knüpfen hier an. Auch wenn die Ergebnisse eher längerfristig angelegt sind, so wird Brandenburg hoffentlich die Schlusslaterne bei der Studierneigung bald abgeben können. □ (em)

#### Infos

Christoph Heine/Markus Lörz: Studierbereitschaft in Brandenburg. PDF-Download unter:

[www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-200705.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200705.pdf)

Statistisches Bundesamt: Hochschulen auf einen Blick (Ausgabe 2009). PDF-Download unter:

<http://tinyurl.com/mt2vs5>



## „Studium lohnt“

### ESF-Projekt will Schüler zum Studieren motivieren

Akademische Fachkräfte sind rar – für Schülerinnen und Schüler ein gutes Argument, um zu studieren. Doch die Realität in Brandenburg sieht anders aus: Es gibt zwar viele Schüler, die eine Hochschulberechtigung erlangen, aber die Studierneigung ist im Verhältnis zu den anderen ostdeutschen Ländern geringer. Hier knüpft das landesweite Projekt „Studium lohnt“ an. Es will die Motivation für ein Studium unter den Schülern mit Hochschulberechtigung erhöhen. Welche Hürden dabei zu überwinden sind und mit welchen Initiativen die Schüler motiviert werden sollen, darüber sprach BRANDaktuell mit Robert Meile, dem Projektkoordinator von „Studium lohnt“.

#### Herr Meile, was hält die Brandenburger Schüler davon ab, zu studieren?

*Nicht zu schaffen, zu schwer, zu teuer. Diesen Argumenten begegnen wir immer wieder, wenn wir versuchen, Schüler zum Studium zu motivieren. Weitere Gründe, die gegen ein Studium sprechen, sind finanzielle Aspekte, entweder wegen des Wunsches, eigenes Geld zu verdienen, oder wegen der geringen Bereitschaft, BAföG-Leistungen in Anspruch zu nehmen und deswegen Schulden zu machen.*

#### Wie motivieren Sie die Schüler?

*Indem wir grundsätzlich die Vorteile eines Studiums in den Vordergrund stellen. Also, dass Hochschulabsolventen generell bessere Verdienstmöglichkeiten, gute Entwicklungs-*

*möglichkeiten und Aufstiegschancen im Beruf haben. Außerdem besteht ein geringes Risiko, arbeitslos zu werden, denn die Wissensgesellschaft verlangt immer mehr hoch qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker, und dieser Trend wird sich verstärken.*

#### Wie erreichen Sie die Schüler?

*Dies erfolgt vor allem über unser Handlungsfeld „Schüler-Alumni“. Hier informieren junge Studierende von Brandenburger Hochschulen Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 11 bis 13. Wir setzen auf die Informationsveranstaltungen mit den Schüler-Alumni, weil sie besonders nah an den Problemen und Fragen der Schüler sind und daher gut geeignete Ansprechpartner für die Zielgruppe darstellen.*

*Außerdem können sie schon frühzeitig die Schüler dazu anregen, sich mit Fragen eines möglichen Studiums zu beschäftigen. Die Veranstaltungen, die von den „Schüler-Alumni“ durchgeführt werden, kommen gut bei den Schülern an, weil sie Informationen und Erfahrungsberichte aus erster Hand bieten. Sie stellen somit eine wichtige Ergänzung zu bestehenden Formen der Studienberatung dar.*

*Nun sind es ja nicht nur die Schüler, die die Entscheidung Studium ja oder nein treffen, sondern auch das Umfeld, wie Eltern und Lehrer, ist entscheidend. Wie erreichen Sie diese Gruppen? Dies erfolgt vor allem über unser zweites Handlungsfeld, der intensiven Schulbetreuung. Hier werden alle Oberstufenzentren des Landes*



Robert Meile auf dem Campus „Am Neuen Palais“

*Brandenburg und 15 ausgewählte Schulen mit gymnasialer Oberstufe durch einen Mitarbeiter einer am Projekt beteiligten Hochschule betreut. Zielgruppe bei diesem Modul sind neben den Schülerinnen und Schülern auch die Lehrerschaft und die Eltern. Für sie sind ebenfalls spezielle Informationsveranstaltungen vorgesehen. Grundsätzlich geht es bei diesem Handlungsfeld darum, die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Hochschulen zu verstärken.*

*Wir erhoffen uns dadurch, dass insbesondere über das regionale Fachhochschulangebot besser informiert wird. Denn vor allem in den Oberstufenzentren ist die Studierneigung am geringsten. Dies liegt zum Teil daran, dass die Abschlüsse recht heterogen sind und viele gar nicht wissen, was und wo sie mit ihrer Hochschulberechtigung studieren können. Außerdem tendiert gerade dieser Schülerkreis eher dazu, in der Region zu studieren.*

#### Bei vielen Schülern scheitert ein Studium auch am Numerus Clausus. Was können Sie hier empfehlen?

*Im Land Brandenburg sind viele Fächer gar nicht zulassungsbeschränkt, hier spielt also die Abinote gar keine Rolle. Außerdem können auch Wartezeiten, Eignungsprüfungen, Praktika und Berufserfahrung neben der Abiturnote ausschlaggebend für eine Zulassung sein. Wir empfehlen deshalb, sich mit den Zulassungsbestimmungen des gewünschten Studienfachs an der Wunsch-Hochschule auseinanderzusetzen. Wir empfehlen aber auch immer, sich nicht nur auf eine Bewerbung an einer Hochschule zu konzentrieren, sondern sich möglichst breit zu informieren. □ (em)*

### „Studium lohnt“


Durch das Projekt sollen Brandenburger Schülerinnen und Schüler zur Aufnahme eines Hochschulstudiums motiviert werden. Sie erhalten Informationen zu Studienmöglichkeiten und Studienbedingungen. Außerdem werden Fragen zum organisatorischen Ablauf des Studiums, wie Bewerbung, Immatrikulation und Finanzierung, geklärt. Bei „Studium lohnt“ arbeiten die drei Brandenburger Universitäten und die fünf Fachhochschulen Brandenburg, Eberswalde, Lausitz, Potsdam und Wildau zusammen.

Das Projekt, das eine Laufzeit vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2010 hat, arbeitet mit zwei Modulen:

- ▶ dem „Schüler-Alumni“ – hier informieren junge Studierende über ihre persönlichen Studiererfahrungen;
- ▶ der „Intensiven Schulbetreuung“, die insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Oberstufenzentren, ausgewählten Gymnasien und Hochschulen stärken will.

#### Infos

Internet: [www.studium-lohnt.de](http://www.studium-lohnt.de)


 Das Projekt wird aus Mitteln des ESF, des Landes Brandenburg und den Brandenburger Hoch- und Fachhochschulen finanziert.

## Frauen und Studium – Wo stehen wir in Brandenburg?

### Analyse zur akademischen Bildungsbeteiligung von Frauen aus und in Brandenburg

Die Steigerung der Studierquote war aus gutem Grund ein Schwerpunkt der Arbeit der Landesregierung in der ablaufenden Legislaturperiode. Brandenburg hatte eine niedrigere Übergangsquote von den Schulen an die Hochschulen als die meisten anderen Länder. Dabei nutzen Frauen ihre Studienberechtigung noch deutlich seltener als Männer für die Aufnahme eines Studiums. Dieser Fakt musste jedoch in Diskussionen nicht selten als Indikator für eine zu unterdurchschnittliche Bildungsbeteiligung von Frauen und eine vermeintlich zu geringe Attraktivität brandenburgischer Hochschulen für Frauen herhalten. Bei genauerer Analyse zeigt sich jedoch, dass die Bildungsbeteiligung von Frauen in Brandenburg deutlich über der der Männer liegt und brandenburgische Hochschulen im Bundesvergleich überdurchschnittlich attraktiv für Frauen sind.

Diese Aussagen sollen hier mit Daten der amtlichen Statistik gestützt werden. Dazu ist es notwendig, zwei Perspektiven zu unterscheiden: Um zu erfahren, wie es um die Chancengerechtigkeit von jungen Frauen und Männern bestellt ist, die im Land aufwachsen, sind die Bildungsbeteiligungs- und Übergangsquoten der Gruppe der Jugendlichen aus dem Land zu untersuchen, und zwar unabhängig davon, wo sie ihre Bildungschancen realisieren. Will man stattdessen erfahren, wie es um die Attraktivität brandenburgischer Hochschulen für Frauen bestellt ist oder konkreter, wie die Hochschulen von den Geschlechtern nachgefragt werden, müssen die Frauenanteile an Brandenburger Hochschulen mit denen anderer Hochschulen verglichen werden. Zwischen beiden Gruppen gibt es aufgrund der hohen Zuwanderung von Studienanfängern nach Brandenburg und der Abwanderung von Studienberechtigten aus Brandenburg nur eine kleine Schnittmenge.

### Bildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Die akademische Bildungsbeteiligung hängt zum einen davon ab, wie groß der Anteil der Jugendlichen ist, der eine Studienberechtigung erwirbt, und zum anderen davon, wie viele dieser Studienberechtigten ihre Qualifikation zur Studienaufnahme nutzen. In Brandenburg liegt die Studienberechtigtenquote der Männer im Jahr 2007 bei 34 Prozent, bei Frauen dagegen bei 50 Prozent. Im Bundesvergleich erlangen damit in Brandenburg deutlich unterdurchschnittlich viele Männer, aber überdurchschnittlich viele Frauen eine Studienberechtigung. Diese Potenziale werden jedoch unterschiedlich genutzt: Nach Angaben von 2004 nehmen nur 65 Prozent der Frauen, aber 70 Prozent der Männer ein Studium auf.

Diese unterdurchschnittliche Übergangsquote bei Frauen wird von der höheren Bildungsbeteiligung an weiterführenden Schulen mehr als ausgeglichen: Von 100 jungen Frauen nahmen 2007 in Brandenburg 32 ein Studium in Brandenburg oder einem anderen Bundesland auf. Von 100 Brandenburger Männern sind es dagegen nur 27. Damit entspricht die akademische Bildungsbeteiligung von Frauen aus Brandenburg in etwa dem bundesdeutschen Durchschnitt, die der Männer ist dagegen deutlich unterdurchschnittlich. Vor dem Hintergrund dieser Zahlen ist es unverändert richtig, sich um Ausschöpfung der Bildungspotenziale, insbesondere der Frauen, zu bemühen. Angesichts der unterdurchschnittlichen Bildungsbeteiligung der Männer scheint es jedoch mindestens ebenso dringend, Jungen an den Schulen zu fördern, um deren Studienberechtigtenquote anzuheben.

### Attraktivität brandenburgischer Hochschulen für Frauen

Im Wintersemester 2008/2009 waren über 50 Prozent der Studierenden in Brandenburg Frauen. Damit steht Brandenburg in der Rangfolge der Länder an dritter Stelle. Da die Unterschiede zwischen den Frauenanteilen verschiedener Studienbereiche sehr viel größer sind als die Unterschiede zwischen den Ländern, kann der überdurchschnittliche Frauenanteil in Brandenburg nur dann als Indiz für eine hohe Attraktivität der Hochschulen gewertet werden, wenn die Frauenanteile auch in den einzelnen Studienbereichen überdurchschnittlich sind. Das Statistische Bundesamt weist Zahlen für 48 verschiedene Studienbereiche aus. In 19 dieser Studienbereiche liegt der Frauenanteil in Brandenburg unter 50 Prozent. Darunter sind nur 6 Studienbereiche, in denen Brandenburg im Bundesvergleich un-

terdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen kann. Die Unterschiede sind meist minimal und betreffen auch Studienbereiche wie Kunst, Kunstwissenschaften oder Gestaltung, in denen nur wenige Studierende immatrikuliert sind. Insgesamt zeigt sich damit eine in weiten Teilen überdurchschnittliche Akzeptanz brandenburgischer Studienangebote bei Frauen. Dieses positive Bild findet sich auch in den höheren Qualifikationsstufen. Zwar sinkt der Frauenanteil in Brandenburg genau wie in anderen Bundesländern mit zunehmender Qualifikation, doch kann Brandenburg nicht nur bei den Studienanfängern und Studierenden überdurchschnittliche Frauenanteile vorweisen, sondern auch bei den Promovenden, den Habilitanden und bei den Professoren.

### Ausblick

Brandenburg kann eine positive Bilanz ziehen: Gemessen an der akademischen Bildungsbeteiligung haben die Frauen die Männer bereits überholt. Auch die Hochschulen selbst sind, nach den Frauenanteilen zu urteilen, über alle Qualifikationsstufen und über die meisten Studienbereiche hinaus überdurchschnittlich attraktiv für Frauen. Trotz aller Erfolge gibt es weiteren Handlungsbedarf: Die Bildungspotenziale sind in Brandenburg noch längst nicht ausgeschöpft. Im Schulbereich müssen mehr Jungen zu einer Hochschulzugangsberechtigung gebracht werden. Auch die Übergangsquote von den Schulen an die Hochschulen kann noch deutlich gesteigert werden. Es gilt, den erfolgreichen Weg fortzusetzen. Die Hochschulen und das Wissenschaftsressort können auf einer Vielzahl von bereits laufenden Maßnahmen, etwa zur Steigerung der Studierneigung oder auch zur Steigerung der Familien- und Frauenfreundlichkeit der Hochschulen, aufbauen. □

Steffen Weber, Ministerium für  
Wissenschaft, Forschung und Kultur

### Infos

An dieser Stelle wird die Analyse stark gekürzt wiedergegeben. Den ausführlichen Artikel (mit Grafiken und Quellenangaben) können sie als PDF-Datei auf den Internetseiten von BRANDaktuell herunterladen: [www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/642.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/642.0.html); Weitere Informationen zu den Maßnahmen im Internet unter: [www.studium-in-brandenburg.de](http://www.studium-in-brandenburg.de), [www.studium-lohnt.de](http://www.studium-lohnt.de)

## signal 1 < signal 2, switches (0)

Das Projekt BrISaNT will zu einem MINT-Studium motivieren

Für angehende Systemanalytiker ist der Anschluss einer Leuchtdiode an einen Schalter mit den Voraussetzungen ‚signal 1 < signal 2, switches (0)‘ sicher kein Problem. Doch auch die vier Schülerinnen, die an einer Informationsveranstaltung am Institut für Informatik der Uni Potsdam teilnahmen, konnten die Aufgabe nach einiger Zeit selbstständig lösen. Die Schülerinnen waren Teilnehmerinnen des Girls Project. Dies ist eine Hochschul-Schnupperwoche, die Schülerinnen an die MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) heranführen will. Girls Project wird von der ‚Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik‘ (BrISaNT) organisiert.

Aufatmen in der Tutorenrunde – die Girls-Project-Woche, die Mitte Juli 2009 stattgefunden hat, ist beendet und damit auch ein organisatorischer Kraftakt. Jetzt gilt es, Bilanz zu ziehen und zu überlegen, was im nächsten Jahr noch besser gemacht werden kann. Denn, dass die meisten der acht Tutoren und Tutorinnen wieder mit dabei sind, steht außer Frage. Es macht ihnen – den jungen Studierenden und natürlich auch den Schülerinnen – Spaß.



Felix Mühlbauer, Dozent, erklärt den Schülerinnen einen FPGA-Prozessor (Field Programmable Gate Array) – Diese Klein-Computer können je nach Programmierung für unterschiedlichste Anwendungen, wie Kamera, Drucker oder Handy, genutzt werden

Die Schülerinnen profitieren vor allem von den Erfahrungen, die die Tutoren an ihren Universitäten und Hochschulen gesammelt haben. So konnte die Tutorin Stefanie Reinicke zwei Teilnehmerinnen, die sich über die Studienbedingungen am Hasso-Plattner-Institut informieren wollten, gut betreuen, weil sie selbst dort studiert. Sie hat den Schülerinnen die Räume gezeigt und ein Gespräch mit einem Professor vermittelt. Den beiden Schülerinnen hat es gut gefallen und sie werden wohl demnächst dort anfangen zu studieren.

### Erfahrungen aus erster Hand

Auf die Nähe der Tutoren und Tutorinnen zu den Problemen und Fragen der Schüler setzt BrISaNT auch bei den anderen beiden Modulen, den MINT-Projekttagen und der Semesterakademie. „Die Tutorinnen und Tutoren verstehen ihr Fachgebiet und können spezielle Fragen, vor allem zum organisatorischen Ablauf an den Fachhochschulen und Universitäten, viel besser beantworten als wir“, so die Begründung von Franka Bierwagen, der Projektkoordinatorin. Bei den MINT-Projekttagen, an denen sich Schülerinnen und Schüler über den Hochschulalltag informieren können, werden die Tutoren nach Bedarf eingebunden. Je nachdem, für welche Hochschule und für welches Studienfach sich die teilnehmenden Schulen entscheiden, stehen die Tutoren mit ihren Erfahrungen bereit.

Eine entscheidende Funktion üben die Tutoren auch bei der Semesterakademie aus, bei der leistungsstarke Schülerinnen und Schüler pro Jahr

ein Frühstudium in MINT-Studienfächern an der Universität Potsdam aufnehmen können. Die Tutoren betreuen jeweils einen Schüler, der sich für ein Studienfach entschieden hat, das sie selbst studieren. Mit dem Schüler wird zusammen eine Vorlesung besucht oder für Prüfungen und Klausuren geübt. „Dieses Modell funktioniert gut. Vielleicht auch, weil wir bei der Betreuung darauf achten, dass jeweils Schüler von Tutorinnen und Schülerinnen von Tutoren betreut werden“, so das Fazit von Franka Bierwagen. (em)

### BrISaNT

Die Initiative BrISaNT ist ein Verbundprojekt zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT-Studiengänge. Mit dem Projekt sollen Schülerinnen und Schüler zu einem MINT-Studium motiviert werden, in dem sie u. a. Kontakt zu den Studierenden und Dozenten aufnehmen können. An dem Projekt nehmen die Universität Potsdam und die Fachhochschulen Eberswalde, Potsdam, Brandenburg und Wildau teil.

BrISaNT arbeitet mit drei Modulen:

- ▶ **Girls Project:**  
Dies ist eine Hochschulschnupperwoche, bei der Schülerinnen der 10. bis 12. Klasse teilnehmen können. In der Woche erleben die Schülerinnen den Arbeitsalltag an einem Forschungsinstitut, experimentieren im Labor und informieren sich über Studienmöglichkeiten.
- ▶ **MINT-Projekttag:**  
Hier steht die enge, individuelle Zusammenarbeit zwischen Schulen, die zur Hochschulberechtigung führen, und den Hochschulen im Vordergrund. Als praxisbezogene Ergänzung zum Schulunterricht können die Schülerinnen und Schüler das Alltagsleben einer Universität oder Fachhochschule kennenlernen. Die Angebotspalette reicht dabei von Laborübungen, Exkursionen in Forschungseinrichtungen und regionale Unternehmen bis zum Besuch von Vorlesungen und Informationsveranstaltungen zum Studium.
- ▶ **Semesterakademie:**  
Dies ist ein Angebot für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler. Sie können an der Universität Potsdam ein Frühstudium beginnen und an ausgewählten, regulären MINT-Lehrveranstaltungen parallel zu ihren Schulverpflichtungen teilnehmen.

#### Infos

BrISaNT, Universität Potsdam, Franka Bierwagen,  
Am Neuen Palais 10, 14469 Potsdam;  
Tel.: (03 31) 9 77-17 17, Fax: -13 38,  
Internet: [www.brisant.uni-potsdam.de](http://www.brisant.uni-potsdam.de)



Das Projekt wird aus Mitteln des ESF, des Landes Brandenburg, der Uni Potsdam und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.



## + + + Brandenburg-Förderticker + + +

### Antragsfristen verlängert Transnationaler Austausch

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie Brandenburg verlängert die Antragsfrist für die 2. Förderrunde zur ‚Richtlinie zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustauschs für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Arbeitspolitik im Land Brandenburg‘ vom 30. September 2009 auf den 31. Oktober 2009. Durch die einmalige Erweiterung des Antragsverfahrens der zweiten Förderrunde auf den 31. Oktober 2009 soll vermieden werden, dass es zu Überschneidungen mit dem Auswahl- und Bewilligungsverfahren zur ersten Förderrunde kommt.

Das MASGF wird darüber hinaus die gewonnene Zeit dazu nutzen, die Erfahrungen aus der ersten Förderrunde für die Verfahren der zweiten Förderrunde aufzubereiten.

#### Infos



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

Details zur Förderung und Antragstellung finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: [www.lasa-brandenburg.de/Transnationaler-Wissens-und-Erfahrungsaustausch.530.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/Transnationaler-Wissens-und-Erfahrungsaustausch.530.0.html)

### Kompetenzentwicklung in KMU Richtlinie vereinfacht

Die Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen wurde aufgrund der Konjunkturkrise weiter vereinfacht:

- ▶ Die Eigenbeteiligung der Unternehmen liegt nur noch bei 20 Prozent (nicht mehr wie bisher bei 30 Prozent).
- ▶ Antragstellende Bildungsanbieter müssen nur noch Bildungsbedarfe von vier (nach 2.2.1 der Richtlinie) bzw. von zwei (nach 2.2.2 der Richtlinie) KMU pro Antrag bündeln. Die Organisationsträger und Bildungsanbieter müssen über ein überprüftes und überwacht System zur Sicherung der Qualität verfügen, eine Förderung kann sonst nicht gewährt werden.
- ▶ Bis zu einer Fördersumme von 1.500 EUR pro Antrag ist ab sofort nur noch ein richtlinienkonformes Angebot vorzulegen (und nicht wie bisher drei Angebote).

#### Infos



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

Details zur Richtlinie finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: [www.lasa-brandenburg.de/Qualifizierung-in-Unternehmen.652.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/Qualifizierung-in-Unternehmen.652.0.html)

### ‚Einstiegszeit‘ bis 2010 verlängert Erleichterung beim Übergang

Das Landesprogramm ‚Einstiegszeit‘ wird bis 2010 verlängert und erhält für 2009 zusätzlich 194.000 Euro. Insgesamt sollen damit 750 junge Leute bei der Arbeitssuche und Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftepotenzials unterstützt werden. So sollen z. B. durch die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle neue Arbeitsplätze für die jungen Facharbeiter erschlossen werden. Gefördert werden Anpassungsqualifizierungen, auch in Form von Auslandspraktika. Die Qualifizierungszuschüsse des Arbeitsministeriums können mit Eingliederungszuschüssen der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Grundsicherungsträger kombiniert werden. Im ersten Halbjahr 2009 wurden bereits 180 Jugendliche in 149 Unternehmen vermittelt.

#### Infos



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

Ansprechpartner finden Jugendliche und Unternehmen an den Projektstandorten Belzig, Senftenberg, Frankfurt (Oder), Eberswalde und Neuruppin. Projektleiter Dr. Jürgen Bach, Tel.: (03 35) 56 21 21 20 oder per E-Mail: [bach@ihk-projekt.de](mailto:bach@ihk-projekt.de), Internet: [www.ihk-projekt.de/content/rubrik/106.html](http://www.ihk-projekt.de/content/rubrik/106.html)

### Der Brandenburger Bildungsscheck – Weiterbildung öffnet viele Türen Neues Förderinstrument sichert Qualifizierung

In der derzeitigen Wirtschafts- und Finanzkrise ist Weiterbildung oft die beste Entscheidung, um Existenz und Arbeitsplatz zu sichern oder sogar zu verbessern. Doch in vielen Fällen scheitert bei vielen Interessierten der zweite Schritt zur Qualifizierung an der notwendigen Finanzierung. Auf dieses Problem antwortet die Landesregierung mit einem neuen Förderinstrument – dem Bildungsscheck. Der ist Hilfe zur Selbsthilfe in einer Form, die sich direkt im Geldbeutel bemerkbar macht.

Gefördert wird die Teilnahme an Maßnahmen zur individuellen beruflichen Weiterbildung, zur persönlichen Karriereentwicklung und individuellen Berufswegeplanung. Der Bildungsscheck wird beim selbst gewählten Bildungsträger eingelöst, der ihn wiederum bei der LASA Brandenburg GmbH abrechnet. Die Weiterbildung muss individuellen

beruflichen Zwecken dienen. Der Scheck ist innerhalb eines halben Jahres einzulösen. Beantragen können den Scheck sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die im Land Brandenburg wohnen. Für ‚Kommunalkombi‘-Beschäftigte, Beschäftigte in der Elternzeit und Beschäftigte, die ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt nach SGB II erhalten (sog. Aufstocker), gibt es den Bildungsscheck zu einer Sonderkondition. Ausgeschlossen von der Förderung sind u. a.:

- ▶ Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (Ausnahme: Kommunal-Kombi);
- ▶ Auszubildende und Studierende;
- ▶ Personen, die Leistungen nach SGB II oder SGB III erhalten (außer sog. Aufstocker).

Kursgebühren können mit bis zu 500 Euro pro Scheck gefördert werden. Eine Eigenbeteiligung von mindestens 10 Prozent gilt für:



1. Beschäftigte in Elternzeit;
2. Kommunalkombi-Beschäftigte;
3. Beschäftigte, die ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt nach SGB II erhalten.

Eine Eigenbeteiligung von mindestens 30 Prozent müssen alle anderen bezahlen. Pro Person können max. zwei Bildungsschecks pro Jahr ausgestellt werden. Das Förderinstrument soll es vorerst bis zum 31. Dezember 2010 geben.

#### Infos



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

In der LASA Brandenburg GmbH wurde eine Bildungsscheck-Hotline eingerichtet. Sie erreichen sie unter Tel.: (03 31) 60 02-3 33, Montag bis Donnerstag von 8-18 Uhr, Freitag von 8-14 Uhr und am 2. Samstag jeden Monats von 11-15 Uhr. In Brandenburgs Regionen helfen Ihnen die Regionalstellen für Fachkräftesicherung. Internet: [www.bildungsscheck.brandenburg.de](http://www.bildungsscheck.brandenburg.de)



## +++ Bundes-Förderticker +++

### Projekte werden gefördert Europäisches Jahr 2010

Das Jahr 2010 wurde zum Europäischen Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgerufen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Nationale Durchführungsstelle bereitet derzeit eine Förderung von themenspezifischen Projekten bzw. Maßnahmen für 2010 vor. Bundesweit sollen etwa 50 bis 70 Projekte, die sich diesem Thema widmen, gemeinsam mit der Europäischen Kommission unterstützt werden.

Unter dem Motto ‚Mit neuem Mut.‘ wurden drei Handlungsfelder in den Mittelpunkt gestellt:

- ▶ ‚Jedes Kind ist wichtig – Entwicklungschancen verbessern!‘
- ▶ ‚Wo ist der Einstieg? – Mit Arbeit Hilfebedürftigkeit überwinden!‘
- ▶ ‚Integration statt Ausgrenzung – Selbstbestimmte Teilhabe für alle Menschen!‘

Seit dem 14. August können bei der Nationalen Durchführungsstelle Vorschläge für Projekte und Aktionen eingereicht werden, die die soziale Teilhabe Benachteiligter fördern.

Infos

Internet: [www.mit-neuem-mut.de](http://www.mit-neuem-mut.de)

### ‚Frauen an die Spitze‘ Forschungsvorhaben gefördert

Der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen entspricht noch nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen in Deutschland. Ein jetzt modifiziertes Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung soll die Unterschiede abbauen. Dazu werden Forschungsvorhaben gefördert, die Strategien für mehr Gleichstellung in Wissenschaft und Wirtschaft entwickeln. Antragschluss ist der 15. Dezember 2009.

Infos



Das Programm wird aus Mitteln des Bundes-ESF finanziert.

Der Ausschreibungstext mit allen Details zur Antragstellung befindet sich auf den Internetseiten des Bundesministeriums: [www.bmbf.de/de/13751.php](http://www.bmbf.de/de/13751.php)

### EXIST-Forschungstransfer Förderung modifiziert

Um exzellente Forscher besser bei der Markteinführung ihrer Produkte zu unterstützen, hat das Bundeswirtschaftsministerium die Förderung von EXIST-Forschungstransfer modifiziert: Die Förderungen für Gründungen von

außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden denen von Hochschulen angeglichen und künftig zu 90 Prozent (bisher: 50 Prozent) vom BMWi finanziert. Zudem kann künftig bereits sechs Monate nach Projektstart eine Person mit betriebswirtschaftlicher Ausbildung hinzugenommen werden (bisher: 12 Monate). ‚EXIST-Forschungstransfer‘ unterstützt technologisch aufwändige Gründungsvorhaben aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Infos

Internet: [www.exist.de](http://www.exist.de)

### job – Jobs ohne Barrieren Chancen für Behinderte erhöhen

Ziel des Programms ‚job‘ der Bundesregierung, das voraussichtlich noch bis 2010 besteht, ist die Unterstützung behinderter und schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wie z. B. auch die Förderung betrieblicher Prävention zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Infos



Das Programm wird aus Mitteln des Bundes-ESF finanziert.

Internet: <http://tinyurl.com/le8qas>

## +++ EU-Förderticker +++

### Neue Studiengänge EU-Forschungskompetenz vernetzt

Die EU-Kommission hat 63 Masterstudiengänge und Gemeinsame Promotionsprogramme ausgewählt, die das Erasmus-Mundus-Programm der EU jetzt ergänzen. Es beteiligen sich 296 Universitäten in Europa sowie 70 Partneruniversitäten weltweit. Am stärksten vertreten sind neben Deutschland (31 Universitäten) Frankreich (26 Universitäten), Spanien (25), Italien (22) und Schweden (21). Die Studiengänge bieten Erasmus-Mundus-Stipendien für hoch begabte Studierende aus ‚Drittländern‘ sowie für Wissenschaftler, die eine Lehr- oder Forschungstätigkeit ausüben. Es werden fast alle Fachgebiete abgedeckt.

Infos

Internet: [http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr\\_releases/8665\\_de.htm](http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/8665_de.htm)

### Neuansiedlungsprogramm Neue Flüchtlingshilfe der EU

Mit diesem Programm soll die Neuansiedlung vertriebener Menschen aus Drittstaaten in der EU erleichtert werden, indem die 27 Mitgliedstaaten enger zusammenarbeiten. Ziel der Initiative ist die Ansiedlung von Flüchtlingen aus Drittstaaten in einem EU-Mitgliedstaat, der bereit ist, die Schutzsuchenden aufzunehmen und ihnen neue Lebensbedingungen zu bieten. Im Jahr 2008 haben Länder auf der ganzen Welt die Neuansiedlung von 65.000 Flüchtlingen angeboten. Das Programm sieht eine zusätzliche finanzielle Unterstützung für die Mitgliedstaaten über den Europäischen Flüchtlingsfonds vor.

Infos

Auf den Internetseiten der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/l3ausv>

### Kontaktseminare gefördert Transnationale Zusammenarbeit

Für Institutionen, die mit der europäischen Zusammenarbeit beginnen wollen und noch nicht über gefestigte Netzwerkstrukturen verfügen, sind Seminare dieser Art eine sehr gute Möglichkeit der Kontaktaufnahme. Aber auch erfahrene Institutionen können durch Kontaktseminare profitieren, wenn sie z. B. ihr Wirkungsspektrum erweitern wollen. Die Kontaktseminare werden von einer der Nationalen Agenturen in Europa veranstaltet. Zur Vorbereitung von transnationalen Projekten aus den Programmen LEONARDO DA VINCI oder GRUNDTVIG ist für Antragsteller aus Deutschland die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsforschung zuständig.

Infos

Internet: [www.na-bibb.de/kontaktseminare\\_631.html](http://www.na-bibb.de/kontaktseminare_631.html)

## Fit zum Arbeiten

Zwischen Berlin und Polen

Der Landkreis Oder-Spree erstreckt sich von der Stadtgrenze Berlins bis zur polnischen Grenze. Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises wird geprägt durch die Eisen- und Stahlindustrie in Eisenhüttenstadt, die Maschinen- und Anlagenindustrie in Fürstenwalde und den Tourismus im Oder-Spree-Seeengebiet. Mit welchen Schwerpunkten das Regionalbudgetkonzept diese Struktur aufgreift, darüber sprach BRANDaktuell mit Andre Kambor vom Team Regionalbudget.

### Herr Kambor, welche Schwerpunkte haben Sie beim Regionalbudget III gesetzt?

Grundsätzlich wollen wir mit dem Regionalbudget die Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern, vor allem durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit, einer Ausbildung oder selbstständigen Tätigkeit. Unser Ziel ist es, dem Fachkräftemangel in den Betrieben zu begegnen, den Wegzug von gut ausgebildeten Arbeitskräften zu verhindern und denjenigen, die hier leben, Aussicht auf Arbeit zu bieten.

### Wie setzen Sie die Ziele um?

Wir fördern vor allem Projekte, die die Arbeitslosen qualifizieren, weiterbilden und coachen. Einen Schwerpunkt bildet dabei der Abbau von Vermittlungshemmnissen, die bei Langzeitarbeitslosen häufiger vorkommen. Wir haben dafür Projekte entwickelt, die früh ansetzen. So gibt es in Fürstenwalde ein Projekt, in dem wir Mütter mit Kleinkindern betreuen und sie wieder auf die Aufnahme einer Beschäftigung vorbereiten.

### Welche Erfahrungen haben Sie aus dem Regionalbudget I und II übernommen?

Nachdem wir uns im Regionalbudget II auf die Zielgruppen Jüngere und Ältere konzentriert haben, sind die Projekte wieder offener für alle Altersgruppen gestaltet, um auch anderen Zielgruppen die Teilnahme zu ermöglichen. Es hat sich im Regionalbudget I und II gezeigt, dass aufgrund vielfach bestehender Vermittlungshemmnisse eine Arbeitsaufnahme ohne umfassende Betreuung kaum zu erreichen ist. Wir haben deshalb die Verweildauer in den Maßnahmen erhöht, um langfristige Effekte zu erreichen. Außerdem haben wir die Kinderbetreuung für die Teilnehmer verbessert, da für diesen Bereich hoher Bedarf besteht. □ (em)

## Landkreis Oder-Spree

Daten und Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt



Im Nachfolgenden stellen wir die Eckdaten zur Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation des Landkreises Oder-Spree (LOS) vor.


- ▶ **Bevölkerung** (Stand: 31.09.2008) 187.175 Personen, davon männlich: 93.131 weiblich: 94.044
- ▶ **Altersstruktur** (Stand: 31.12.2007) Altersgruppen:
  1. 0 bis unter 25 Jahre: 41.380 (= 22 % der Gesamtbev.)
  2. 25 bis unter 50 Jahre: 66.133 (= 35 % der Gesamtbev.)
  3. 50 bis unter 65 Jahre: 39.346 (= 21 % der Gesamtbev.)
  4. 65 Jahre und älter: 41.176 (= 22 % der Gesamtbev.)
- ▶ **Beschäftigte** (Stand: 30.06.2008) 64.632 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen
- ▶ **Arbeitslose** (Stand: Juni 2009) 11.770 Personen davon SGB III: 3.940 davon SGB II: 7.830
- ▶ **Arbeitslosenquoten nach Personengruppen** (Stand: Juni 2009)
 

Insgesamt:	12 %	(bezogen auf alle Erwerbspersonen)
Frauen:	11,3 %	Männer: 12,7 %
unter 25 Jahre:	12,5 %	über 55 Jahre: 14,9 %
- ▶ **Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes** (1. März 2009 bis 28. Februar 2010)
 

Spezifische Ziele des Regionalbudgets III:

  1. Nachhaltige Integration arbeitsmarktnaher Hilfebedürftiger in den allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarkt.
  2. Erhöhung der Beschäftigungs- und Integrationsfähigkeit arbeitsmarktferner erwerbsfähiger Hilfebedürftiger durch den gezielten Abbau von Vermittlungshemmnissen.
  3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, z. B. mit besserer Kinderbetreuung.
  4. Verbesserung der sozialen Einbindung von arbeitslosen Frauen und Männern in das gesellschaftliche Leben im LOS.
  5. Weiterer Ausbau und Vernetzung der touristischen Infrastruktur zum nachhaltigen Wirtschaftsfaktor im LOS.

### ▶ Infos

 Das Projekt wird aus Mitteln des ESF und aus kommunalen Mitteln gefördert.

Team Regionalbudget, Breitscheidstraße 7, 15848 Beeskow;  
 Andre Kambor, Tel.: (0 33 66) 35-45 78,  
 E-Mail: andre.kambor@l-os.de,  
 Internet: www.landkreis-oder-spree.de/regionalbudget

## Mit Coaching zur Berufsausbildung

„Fit für BA“ unterstützt Jugendliche bei der Ausbildungssuche

Steigender Fachkräftebedarf bei gleichzeitig steigender Jugendarbeitslosigkeit: Diese auseinandergehende Schere zumindest ein wenig zusammenzuführen, ist Ziel des Projektes „Fit für BA“. Das Projekt unterstützt junge Frauen und Männer, die bisher keine Möglichkeit erhalten haben, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu beginnen.

Sie haben sich beworben, beworben und nochmals beworben – dennoch hat es bei ihnen bisher nicht mit einer Ausbildungsstelle geklappt. Hier setzen die Projektverantwortlichen von „Fit für BA“ an: „Unser Ziel war es, die 18 Teilnehmer und Teilnehmerinnen so zu qualifizieren, dass sie eine Berufsausbildung aufnehmen und abschließen können“, erläutert Gabriele Hahne, die Projektkoordinatorin.

Die Gründe, weshalb die jungen Frauen und Männer keine Ausbildungsstelle erhielten, sind vielschichtig: unrealistische Berufswünsche, fehlende Soft Skills oder auch nur fehlendes Selbstbewusstsein bei Bewerbungsgesprächen. „Bei der Projektkonzeption gehen wir darauf ein. Wir klären beispielsweise in einer zweiwöchigen Profilingphase, welche Berufswünsche die Teilnehmer haben und ob diese erfüllbar sind“, so der Projektkoordinator Heiko Schulz.

Diese Wünsche wurden bei einem ersten betrieblichen Praxiseinsatz und einem anschlie-

genden dreiwöchigen Eignungstest entweder bestätigt, modifiziert oder verworfen.

Entsprechend der nach der Eignungsphase herauskristallisierten Berufsfelder wurde für die Projektteilnehmer ein 15-wöchige Maßnahme zur Aktivierung und betrieblichen Eingliederung organisiert, die die Teilnehmer an drei Tagen pro Woche absolviert haben. An den anderen beiden Tagen fand im Qualifizierungszentrum der Wirtschaft in Eisenhüttenstadt eine Qualifizierung statt. „Hier haben wir neben der Auffrischung von Grundlagenwissen, z. B. in Mathe, Deutsch und Englisch, vor allem Wert auf die Vermittlung von Soft Skills wie Pünktlichkeit und gesunde Lebensführung gelegt“, so Holger Schulz.

### Hilfe bei der Ausbildungssuche

Gleichzeitig begann mithilfe der Projektkoordinatorinnen für die Teilnehmer die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Die Unterstützung bestand u. a. darin, die Teilnehmer bei den Bewerbungsgesprächen zu begleiten und dadurch ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Außerdem galt es, Alternativen aufzuzeigen, falls eine betriebliche Ausbildung nicht möglich gewesen ist. Hier haben die Projektkoordinatorinnen beispielsweise überbetriebliche Angebote, Qualifizierungen per Bildungsgutschein, schulische Ausbildungen oder Sonderprojekte ausgelotet.

Insgesamt sind 12 Teilnehmer in einen Ausbildungsplatz vermittelt worden. Ein Erfolg, auf den die Projektkoordinatorinnen zurecht stolz sind – und sie hoffen ihn bei der zweiten Projekteinstiegsphase, die im September begann, wiederholen zu können. □ (em)



Sie haben es geschafft: Matthias Schmidt lernt Koch ...



... Jeanette Berger bildet sich zur Sozialassistentin weiter, eine Voraussetzung zur Ausbildung als Erzieherin – ihrem Wunschberuf ...



... und Kathrin König beginnt eine Ausbildung zur Bürokauffrau

### Das Regionalbudgetprojekt „Fit für BA“

„Fit für BA“ unterstützt junge Männer und Frauen, die auf dem regionalen Ausbildungsmarkt kaum eine Chance haben. Die Projektteilnehmer können hier ihre Fähigkeiten für einen Beruf erproben und sich unter Anleitung von fachkompetenten Ausbildern weiterqualifizieren. Ziel ist es, dass die Teilnehmer eine nachfolgende Berufsausbildung beginnen und auch abschließen. „Fit für BA“ umfasst 2 Projekteinstiegsphasen, in denen insgesamt 40 Teilnehmer eine Auswahl- und Testphase und anschließend eine Vorbereitungs- und Qualifizierungsphase absolvieren. Die erste Phase endete am 14. August mit folgender Bilanz: Von den 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die das Projekt beendet haben, nehmen 12 eine Ausbildung auf, 2 Teilnehmer wiederholen die 9. Klasse, 1 Teilnehmer wird weiterhin bei der Ausbildungssuche unterstützt und 3 Teilnehmer werden an das Amt für Grundsicherung zurückgeführt. Das Projekt wird von der Qualifizierungszentrum der Wirtschaft GmbH Eisenhüttenstadt durchgeführt.



Das Projekt wird aus Mitteln des ESF und kommunalen Mitteln finanziert.



## Damit sie weiterhin Kraft für die anstrengende Pflege haben

Kommunal-Kombi-Projekt unterstützt Angehörige von Demenzkranken

Demenzkranken zu pflegen, ist eine anstrengende Aufgabe, die dennoch von vielen Angehörigen geleistet wird. Die Pflege fordert die Angehörigen nicht nur körperlich, sondern vor allem auch psychisch, weil sie mit dem Krankheitsbild meistens wenig vertraut sind. Hier setzt das Schwedter Projekt ‚Beratungsstützpunkt für Angehörige von Demenzkranken und Betroffene‘ von der EJV-Lazarus gAG an, indem es Angehörige über die Krankheit informiert und ihnen Entlastung im Arbeitsalltag bietet.

Wie aufwändig die Pflege von Demenzkranken sein kann, hat auch Petra Förster erfahren. Der ehemaligen Mitarbeiterin einer Drogenberatungsstelle, die nun in dem Kommunal-Kombi-Projekt für die Beratungsstelle arbeitet, fiel es anfänglich nicht leicht, sich mit dem Krankheitsbild und seinen Symptomen zurechtzufinden. Unterstützung erhielt sie dann von unerwarteter Stelle. Nachdem die EJV-Lazarus gAG das Kommunal-Kombi-Projekt beantragt hatte, stellte sich heraus, dass auch das DRK eine solche Beratungsstelle in Schwedt erst kurz vorher eröffnet hatte.

DRK-Beratungsstelle, auch mit Einverständnis der Stadt Schwedt zusammen. Für die ‚Anfängerin‘ Petra Förster ist diese Kombination ein Vorteil, denn Cornelia Willing ist ausgebildete Fachkraft für gerontopsychiatrische Betreuung und Pflege. Neben der Leitung der Beratungsstelle schult sie Altenpflegepersonal und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über den Umgang mit Demenzkranken. Auch Petra Förster hat an diesen Qualifizierungen teilgenommen und von ihnen profitiert: „Ich fühle mich nun viel sicherer im Umgang mit den Demenzkranken und kann den Angehörigen auch Tipps geben, wie sie mit der Krankheit besser umgehen können.“

Und wie sieht nun die praktische Arbeit in der Beratungsstelle aus? Ein Schwerpunkt ist sicher die Telefonberatung, die dank der Zusammenarbeit nun auch von Montag bis Freitag gewährleistet ist. Doch mittlerweile ist das Angebot ausgebaut worden: Es gibt Selbsthilfegruppen, Angehörigenqualifizierungen und kurzzeitige Betreuungsangebote für Demenzkranke, damit die Angehörigen außerhäusige Termine wahrnehmen können. „Wichtig ist für uns auch, das Netzwerk für Demenzkranke zu unterstützen, das in Schwedt aufgebaut wird. Denn es gibt viele Angebote, die besser koordiniert und verbreitet werden müssen“, so Cornelia Willing.

Innerhalb des knappen Jahres ist von den Beratungsstützpunkten also einiges an zusätzlichen Angeboten für Demenzkranke und ihren Angehörigen angeschoben worden. Deshalb bemühen sich beide Träger gemeinsam mit den Verantwortlichen der Stadt Schwedt darum, dass nach Auslaufen der Förderung die Beratungsstelle weiterbesteht. □ (em)

### Demnzerkrankung und Behandlung

Als erstes Symptom einer Demenz ist eine Verschlechterung des Kurzzeitgedächtnisses zu beobachten. Konzentrationsfähigkeit und Denkleistung lassen nach und es treten Sprachstörungen auf. Im Krankheitsverlauf kann es später auch zu Halluzinationen kommen, indem die Betroffenen Dinge sehen, die in der Wirklichkeit nicht existieren. Später können die Demenzkranken Dinge und Personen schwer wiedererkennen. Außerdem gehen Alltagsfähigkeiten verloren. Im Endstadium verstummen die Patienten, sind bettlägerig und komplett auf die Hilfe anderer angewiesen. Ziel der Demenztherapie ist, den Betroffenen eine feste Tagesstruktur aufzubauen, die dem Dementen hilft, sich besser zu orientieren. Um den Betroffenen so viel Lebensqualität wie möglich zu erhalten, ist es auch wichtig, die Realität des Dementen anzunehmen, seine aktuellen Gefühle und Verhaltensweisen ‚für gültig zu erklären‘ und wertzuschätzen.

### Projekt Beratungsstützpunkt

Das Schwedter Kommunal-Kombi-Projekt ‚Beratungsstützpunkt für Angehörige von Demenzkranken und Betroffene‘ ist mit einer Mitarbeiterstelle besetzt. Sie besteht seit dem 1. Oktober 2008 und läuft am 30. September 2011 aus. Das Projekt bietet Angehörigen von Demenzkranken eine Anlaufstelle, die sie bei der Pflege begleitet und entlastet. Der Beratungsstützpunkt, der von der EJV-Lazarus gAG initiiert wurde, arbeitet eng mit der Schwedter ‚DRK-Beratungsstelle für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen‘ zusammen. Diese wird von der ARD-Fernsehlotterie seit 2008 gefördert und hat die gleichen Zielstellungen wie der Beratungsstützpunkt. Träger dieses Projektes ist der DRK Kreisverband Uckermark Ost e.V.

#### Infos



Das Projekt wird aus Mitteln des Bundes-ESF finanziert.



Petra Förster und Cornelia Willing besprechen die Aufgaben für die nächste Arbeitswoche

Die über die ARD-Fernsehlotterie geförderte ‚Beratungsstelle für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen‘ wendet sich an die gleiche Zielgruppe wie der Beratungsstützpunkt. „Da lag es für uns nahe, dass wir zusammenarbeiten. Denn wir wollen den Angehörigen ja helfen und sie nicht mit einem doppelten Angebot verwirren. Dies hätte leicht passieren können, wenn wir in Konkurrenz zueinander gearbeitet hätten“, so Marita Postler, die Projektleiterin.

### Beratung aus einer Hand

Anstatt in Konkurrenz arbeiten nun Petra Förster und Cornelia Willing, die Leiterin der



## Bauer sucht Nachfolger

### Beschäftigungseffekte durch sozial-ökologisches Wirtschaften mit der Regionalwert AG

Die Regionalwert AG Bürgeraktiengesellschaft (RWAG) im Bundesland Baden-Württemberg hat ihren Sitz im südbadischen Eichstetten und wirkt in der Region um Freiburg. Mit einer innovativen Idee versucht die RWAG, eine dringliche demografische Herausforderung zu lösen. Landwirtschaftliche Unternehmen ohne Nachfolger sollen nicht nur gerettet werden, sondern sozial-ökologisch weiter bewirtschaftet werden.

Die RWAG hat sich zum Ziel gesetzt, landwirtschaftliche Betriebe in der Region Freiburg mit den Kapitaleinlagen von Bürgerinnen und Bürgern zu erwerben oder sich an ihnen zu beteiligen, um diese dann an qualifizierte Unternehmerinnen und Unternehmer oder Existenzgründerinnen und Existenzgründer zu verpachten und nach den Kriterien der Regionalwert AG bewirtschaften zu lassen. Nach dem Verständnis der RWAG gehören auch vor- und nachgelagerte Bereiche der Landwirtschaft dazu, z. B. Unternehmen für die Beschaffung der Produktionsmittel, wie z. B. Saatgut, Energie, Dünger und Verarbeitung und Vermarktung. Als Bürgeraktiengesellschaft will sie private und institutionelle Anleger gewinnen, die mit ihrem Beteiligungskapital kleineren und mittleren Unternehmen eine solide Kapitalbasis verschaffen und damit dazu beitragen, regionale Wirtschaftsstrukturen zu erhalten, aufzubauen und weiterzuentwickeln. Welche Lösung bietet die RWAG?

### Nachhaltiges Wirtschaften

Der Druck, eine ausreichende Kapitalverzinsung, d. h. ein finanziell positives Jahresergebnis, zu erreichen, verändert die Landwirtschaft. Die Spezialisierung und die Technisierung werden auch im Ökolandbau zu Schwerpunkten der Betriebsentwicklung. Die Orientierung an betriebswirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten erzeugt auch in der Landwirtschaft (Massenproduktion und Monokultur) Verluste auf der sozial-ökologischen Seite. Landwirtschaftlich Sinn macht aber ein vielgestaltiges Wirtschaften, was sich marktwirtschaftlich in letzter Konsequenz nicht immer rechnet. Deshalb stellt die sozial-ökologische Wertschöpfung eine diskussionswürdige Alternative dar.

### Spezifisches Kapital

Der Regionalwert-Aktionär wird künftig zwei Arten von Rendite jährlich ausgewiesen bekommen, die monetäre und die qualitative. Mittels der Erfassung der sozialen und

ökologischen Effekte des Wirtschaftens wird die immaterielle Wertschöpfung festgestellt und neben der Geldrendite im jährlichen Geschäftsbericht ausgewiesen. Dass mit jedem Wirtschaftsvorgang positive oder negative Wertbildungen der Volkswirtschaft verknüpft sind, wird kaum jemand in Frage stellen. Deshalb werden auf die Regionalwert-Aktie beide Werte, die betriebswirtschaftliche und die volkswirtschaftliche Rendite, ausgewiesen.

### Die Werte nachhaltigen und vorsorgenden Wirtschaftens

Sie beziehen sich auf:

- ▶ die Qualität von Nahrungsmitteln,
- ▶ die Gestaltung der Kulturlandschaft,
- ▶ den Erhalt/Aufbau der Fruchtbarkeit des Bodens, der Tiere und Pflanzen,
- ▶ den Natur- und Umweltschutz,
- ▶ den Schutz und Aufbau natürlicher Ressourcen,
- ▶ die Steigerung regionaler Wertschöpfung,
- ▶ die Schaffung von Arbeitsplätzen,
- ▶ die Bereitstellung sinnstiftender Arbeit,
- ▶ die Erhaltung und Schaffung von Biodiversität,
- ▶ die Integration von schwächeren Menschen,
- ▶ die Energiegewinnung,
- ▶ die regionale Versorgungssicherung,
- ▶ die Ausbildung junger Leute.

### Mehr Möglichkeiten durch Vernetzung

Durch das netzwerkartige Engagement der Regionalwert AG wird es möglich, monetär weniger ertragreiche Unternehmen durch stärkere zu stützen. Ebenso erlaubt die Vernetzung, dass Kapital, das in Ballungszentren in und um Städte vorhanden ist, über die Struktur der RWAG in ländliche Gebiete fließt und dort wirksam wird.

### Hofnachfolge

Die Zahl der familieninternen Hofnachfolger geht stetig zurück. Dagegen gibt es viele gut ausgebildete Landwirte und Gärtner, die keinen eigenen Hof besitzen und aufgrund des hohen Kapitalbedarfs bei Unternehmensgründungen in der Landwirtschaft auch kaum einen erwerben können. Mit dem Instrument der Aktiengesellschaft können Betriebe, die keine familieneigenen Nachfolger haben, erworben und an Hofsuchende verpachtet werden.

### Bürgerbeteiligung und Bürgerdialog

Der Name ‚Bürgeraktiengesellschaft‘ steht nicht als hohle Phrase im Namen der RWAG, denn die Bürgerinnen bzw. Bürger beteiligen sich mit dem Kauf direkt an Grund und Boden und erhalten damit als Gesellschafter die Chance, aktiv Einfluss auf die Gestaltung und Bewirtschaftung des Lebensumraumes zu nehmen. In einem andauernden Dialog zwischen den Anteilseignern und den Pächtern über das Organ der RWAG soll die sinnvollste Bewirtschaftung langfristig herausgearbeitet werden.

### Organe und Kapital

Eine Aktie der Regionalwert AG kostet 500 €, es sind vinkulierte Namensaktien. Diese können ohne Zustimmung der Gesellschaft nicht an Dritte verkauft werden. Die Organe der Aktiengesellschaft sind die Hauptversammlung, der Aufsichtsrat und der Vorstand. Der Vorstand führt die AG, der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung und die Einhaltung der Kriterien. Die Hauptversammlung berät und beschließt die langfristigen Ziele der Aktiengesellschaft. Satzungsänderungen, zu denen auch eine Kapitalerhöhung gehört, sind ebenfalls Sache der Hauptversammlung. Gegenwärtig besteht die RWAG aus 333 Aktionären mit einem Grundkapital von knapp 1,4 Mio. Euro. □

Christian Hiß, Vorstand und Gründer

### Infos

Regionalwert AG, Christian Hiß, Hauptstraße 140,  
79356 Eichstetten am Kaiserstuhl; Tel.: (0 76 63)  
94 24 01, E-Mail: [hiss@regionalwert-ag.de](mailto:hiss@regionalwert-ag.de),  
Internet: [www.regionalwert-ag.de](http://www.regionalwert-ag.de)

## Modular gibt es schon, passgenau noch zu wenig

Lernangebote in Brandenburg

Qualifizieren ist das Gebot der Stunde: Damit Unternehmen genügend qualifizierte Fachkräfte haben. Damit Arbeitslose eine Chance auf eine Arbeit bekommen und Beschäftigte ihren Arbeitsplatz halten. Dabei starten alle mit unterschiedlichen Vorkenntnissen und Lernfähigkeiten. Deshalb müssen Qualifizierungen so individuell wie möglich gestaltet werden, fordert beispielsweise Michael Zasko vom Brandenburger Arbeitsministerium. Das legt Qualifizierungsmodule nahe. Die bieten schon einige Bildungsträger in Brandenburg an, beispielsweise die DEKRA Akademie GmbH in Neuruppin.

Noch werden Lernmodule nicht so genutzt, wie Michael Zasko es sich wünscht. Es gebe zwar spätestens seit Anfang 2009 genügend Förderinstrumente, so Zasko. „Aber es ist schwer, eine Finanzierung für individuelle, mittelfristig ausgerichtete Förderketten



Flexibel lernen am Computer

aufzustellen.“ Ein weiterer Grund liegt in der Art der Module. „Es gibt noch zu wenige, die wirklich passgenau auf den individuellen Stand angepasst werden können.“ Er wünscht sich Qualifizierungen, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf den Leib geschneidert sind und die aufeinander aufbauen, genau so wie der Teilnehmende es braucht. Das zeigen beispielsweise Erfahrungen mit einem Modellprojekt, das benachteiligte Jugendliche zu einem Berufsabschluss führen soll.

### Lernen am Computer – bei der DEKRA in Neuruppin

Seit Mai 2006 bietet die DEKRA Akademie in Neuruppin Qualifizierungsmodule an, inzwischen können Bildungsinteressierte aus fast 140 Modulen wählen. Ein Modul umfasst in der Regel 40 Stunden, gelernt wird überwiegend am Computer, ein Trainer begleitet die Lernenden. In der Regel beginnen die

Lernenden am Montag und kommen dann die ganze Woche, aber bei den meisten Modulen sei ein flexibler Einstieg möglich, sagt Uwe Dreyer, Leiter der Akademie. Sind die Module der DEKRA Akademie individuell anpassbar? „Ja“, sagt er. Die Module sind aus Bausteinen aufgebaut. „Bei Vorkenntnissen können wir einzelne Bausteine herausnehmen und andere hinzufügen. Auch wenn jemand noch zusätzliche Kenntnisse braucht, können wir das Modul inhaltlich anpassen.“ Möglich sei auch, ein Modul zeitlich zu verlängern, beispielsweise wenn der Teilnehmer eine Lernschwäche hat. Bleibt der Teilnehmer länger, wird die Qualifizierung allerdings teurer. „Das muss mit dem Kostenträger, beispielsweise dem Jobcenter, abgestimmt werden“, so Uwe Dreyer.

### Die Größe macht es möglich

Die Lernmodule hat die DEKRA Akademie zentral für alle Standorte entwickelt. „Wir haben für Neuruppin diejenigen ausgewählt, die hier nachgefragt werden“, erzählt Uwe Dreyer. Damit profitiert der Standort von der Größe der DEKRA, denn die Entwicklungsarbeit dieser Lernsysteme sei sehr teuer.

Ursprünglich waren Arbeitslose mit einem Qualifizierungsgutschein die Hauptzielgruppe für die Module. „Die Gutscheine gelten nur zwei Monate, deshalb müssen die Arbeitssuchenden sofort einsteigen können“, sagt Uwe Dreyer. Hinzu gekommen sind Beschäftigte, die über das Programm WeGeBau gefördert werden und Beschäftigte, bei denen die Qualifizierung über andere Förderprogramme oder vom Arbeitgeber bezahlt wird. „Diese Gruppe macht etwa 20 bis 25 Prozent unserer Kunden für die Lernmodule aus“, so Uwe Dreyer. Seit diesem Jahr schicken auch einige Unternehmen Beschäftigte, die kurzarbeiten, zur DEKRA. Anfang Juli waren etwa acht Prozent der Kunden für Lernmodule in Kurzarbeit, es seien auch schon mal mehr gewesen, so Dreyer. □ (jac)

## Kurzarbeit

Zu wenig Betriebe qualifizieren

Auch in der Krise Fachkräfte entwickeln. Das ist das Credo des Landes Brandenburg. Während der Kurzarbeit sollen die Betriebe ihre Beschäftigten qualifizieren, gefördert von der Bundesagentur für Arbeit. Doch in Brandenburg – ebenso wie bundesweit – nutzen nur wenige das Angebot. Dafür haben die Unternehmen ihre Gründe.

Ines Fuchs koordiniert den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit in Eberswalde. Die Dienststelle hatte bis Ende Juli gerade mal bei 55 Beschäftigten in Kurzarbeit eine Qualifizierung gefördert. Zum Vergleich: Im Juli erhielten im Arbeitsamtsbezirk Eberswalde 3.600 Beschäftigte Kurzarbeitergeld. „Wir haben alles getan, um die Betriebe zu überzeugen“, sagt Ines Fuchs. Anfang des Jahres hätte ihr Team mithilfe der Unternehmensverbände und regionaler Arbeitgeberverbände die Betriebe informiert. Dann hätten sie alle Unternehmen angeschrieben, die kurzarbeiten ließen, später seien Betriebe angerufen worden. Der Erfolg sind die 55 Förderfälle. Ganz so düster wird das Bild nicht sein, denn „es gibt Unternehmen, die ohne eine Förderung qualifizieren“, sagt Ines Fuchs. Zufrieden ist sie dennoch nicht. Sie hört vor allem zwei Gründe für die Abstinenz. Die Unternehmen sehen keinen Bedarf. Oder sie setzen die Kurzarbeit so flexibel ein, dass Qualifizierung zeitlich nicht passt.

Das bestätigt auch Walter Krippendorf vom IMU-Institut: „Wenn ein Auftrag kommt, wird die Kurzarbeit unterbrochen, so kann man keine Qualifizierung planen.“ Und: „Wer bisher nicht qualifiziert hat, tut es auch in der Krise nicht.“ Das IMU-Institut sensibilisiert im Auftrag des Brandenburger Arbeitsministeriums Betriebsräte. Ziel ist, dass Qualifizierung in die Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit festgeschrieben wird. Sechs Betriebe sind derzeit bei dem ESF-Projekt dabei, zehn sollen es werden. Nur eines der Unternehmen qualifiziert während der Kurzarbeit. Bei den anderen steht Qualifizierung inzwischen in den Betriebsvereinbarungen, aber nur als Kann-Vereinbarung. „Zu mehr sind die meisten Betriebe derzeit kaum bereit“, sagt Krippendorf. „Die mittelgroßen Unternehmen, auf die das Projekt abzielt, brauchen derzeit alle Kapazitäten, um die Krise zu bewältigen.“ □

(jac)

## Arbeiten und pflegen

### Studie und INNOPUNKT-Initiative

Die Gesellschaft altert und damit einhergehend wächst die Zahl hilfe- und pflegebedürftiger Menschen. Aus diesem Grund gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und privater Pflege für die Wirtschaft, die Gesellschaft und die sozialen Sicherungssysteme zunehmend an Bedeutung.

Das Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie hat deshalb die Studie ‚Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege‘ in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse und Empfehlungen im September in einem Expertenworkshop vorgestellt wurden. Demnach stehen immer mehr Beschäftigte vor dem Problem, wie sie ihrer Arbeit und der Pflege eines meist älteren Angehörigen gerecht werden können. Denn die Betreuung und Pflege Älterer ist nicht mit der Betreuung von



Familie heißt, Verantwortung zu übernehmen

Kindern vergleichbar. Sie erfordern eigene betriebliche Lösungsmodelle und das bekommen zunehmend auch Unternehmen zu spüren. Das Arbeitsministerium schreibt deshalb Mitte November einen Ideenwettbewerb im Rahmen der INNOPUNKT-Reihe aus. Mit der Initiative sollen von 2010 bis 2013 zukunftsweisende Ansätze für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege in Brandenburg gefördert werden. □

Anja Lehnhardt, Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie  
Infos

Der Ideenwettbewerb wird im November auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH veröffentlicht: [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de).

## Wegweiser in Ausbildung und Studium

### LASA-Internetplattform zeigt Projekte, Netzwerke, Initiativen

Schule und was dann? Seit Juli 2009 informiert der JOB-Wegweiser über Aktivitäten beim Übergang von der Schule in die Ausbildung oder das Studium in Brandenburg. Beim Start waren mehr als 500 Projekte, Initiativen und Netzwerke online. Die LASA Brandenburg GmbH hat die Internetplattform entwickelt, JOB steht dabei für Jugend – Orientierung – Beruf.

Die Europäische Union, die Bundesagentur für Arbeit, Ministerien des Bundes und der Länder sowie die Kreise und Kommunen: Alle unterstützen junge Menschen beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder ins Studium. Die Vielfalt der Förderansätze und Aktivitäten ist selbst für Eingeweihte schwer zu überblicken. Aber Akteure aus Verwaltungen und Institutionen, von regionalen Dienstleistern sowie diejenigen, die Projekte planen und umsetzen, brauchen aktuelle Informationen darüber, was regional und überregional angeboten wird. So können Synergien an den Schnittstellen Schule und Ausbildung sowie Schule und Studium entstehen. Die LASA hat deshalb auf einer Internetplattform Förderprogramme, Projekte, Netzwerke und Ansprechpartner zusammengestellt. Die Informationen sind regional geordnet. Die Plattform bietet vielfältige Recherchemöglichkeiten. Interessierte können nach Projekten

oder Förderinstrumenten für eine bestimmte Zielgruppe suchen, etwa Schulabbrecher. Sie können regional suchen, etwa danach, welche Netzwerke und Projekte es in ihrem Kreis gibt, oder sehen, welche Programme der EU, des Bundes und des Landes im Kreis umgesetzt werden. Diese sind im JOB-Wegweiser kurz dargestellt. Per Link werden die Nutzerinnen und Nutzer direkt auf die Internetseiten beispielsweise des Projektes oder Netzwerkes geleitet. Weiterhin gibt es eine allgemeine und projektspezifische Linksammlung. □

Achim Hartisch, Matthias Vogel,  
LASA Brandenburg GmbH

#### Infos



Die Plattform wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

LASA Brandenburg GmbH, Achim Hartisch, Matthias Vogel, Tel.: (03 31) 60 02-3 94, -5 11;

Der JOB-Wegweiser im Internet: [www.jobwegweiser-brandenburg.de](http://www.jobwegweiser-brandenburg.de)

## Auf die Mitarbeit der Akteure im Land angewiesen

Achim Hartisch und Matthias Vogel haben den JOB-Wegweiser entwickelt. Sie wollen damit regional- und landesweit die Zusammenarbeit der Akteure unterstützen.

### Herr Vogel, wie haben Sie so viele Projekte und Netzwerke gefunden?

*Wir haben Bildungs- und Beschäftigungsdienstleister, die Agenturen für Arbeit, die Träger für Grundsicherung sowie Kreisverwaltungen angesprochen und diese haben Informationen über ihre Projekte und Aktivitäten bereitgestellt. Wir bedanken uns bei allen Unterstützern, die die vielen hundert Projekte in der Startphase bereitgestellt haben. Ohne sie wäre der Start der Internetplattform nicht möglich gewesen.*

### Herr Hartisch, Sie und Ihr Kollege sind weiterhin auf die Mitarbeit angewiesen.

*Wichtig ist die Aktualität. Sind die Projekte abgelaufen, werden sie dem Archiv zugeordnet. Der JOB-Wegweiser kann nur funktionieren, wenn viele Akteure neue Projekte, Initiativen, Netzwerke und Veranstaltungen eintragen. Das*



Matthias Vogel und Achim Hartisch von der LASA

*ist ganz einfach. Die Akteure brauchen nur die Online-Registrierung auf der Startseite aufzurufen. Außerdem sind wir sehr dankbar für jeden Hinweis zur Verbesserung, denn ein völlig fehlerfreies System wird es nie geben. □ (jac)*



## Eine neue Kulturlandschaft entsteht

Der Einsatz von Arbeitsförderung bei der Bergbausanierung in der Lausitz

Dass aktive Arbeitsförderung hilft, Arbeitsplätze zu schaffen bzw. zu erhalten, ist bekannt. Dass sie noch mehr bewirken kann, zeigt das Beispiel der Bergbausanierung in der Lausitz. Mit der Gestaltung einer neuen Kulturlandschaft entsteht neben neuen Beschäftigungsfeldern ein attraktives Naherholungsgebiet mit europaweiter Bedeutung.

Der nach der Wende einsetzende Strukturwandel gestaltete sich in den Regionen der ehemaligen DDR besonders gravierend, in denen die Wirtschaft von einer Branche dominiert wurde. Das galt auch für die Lausitz und bedeutete für das Braunkohleabbaugebiet, dass die Fördermengen innerhalb kürzester Zeit an die Erfordernisse der gesamtdeutschen Wirtschaftsentwicklung angepasst wurden. Es folgte ein massiver Stellenabbau. Zwischen 1989 und 1992 sank die Anzahl der Beschäftigten um 50 Prozent von über 79.000 auf unter 40.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Beschäftigungsabbau setzt sich bis heute fort. Die Anzahl der Beschäftigten im Jahr 2008 lag bei 5.258. Außerdem hinterließen der großflächige Tagebau und die hier angesiedelte Industrie prägende Eingriffe in die Landschaft und den Grundwasserhaushalt.

Um diese Flächen wieder nutzbar zu machen und den Menschen in der Region eine neue Perspektive zu geben, wurde 1994 mit der landschaftlichen Neugestaltung der stillgelegten Tagebaue begonnen. Ziel ist es, den Menschen in ehemaligen Bergbaugebieten eine intakte lebenswerte Umwelt zu übergeben, Beschäftigung und Qualifizierung zu sichern und die Verbundenheit sowie Zugehörigkeit der Einwohner zu ihrer Region zu festigen. Mit der Durchführung der Bergbausanierung wurde die Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau-Verwaltungsgesellschaft (LMBV) betraut.

### Neue Perspektiven durch aktive Arbeitsförderung

Um die ehemaligen Bergleute vor der Arbeitslosigkeit zu bewahren und ihnen eine neue Perspektive zu geben, wurden diese im Rahmen von geförderten Arbeitsverhältnissen für die verschiedenen Tätigkeiten in der Bergbausanierung eingesetzt. Die Beschäftigung dieser Arbeitskräfte wurde mithilfe verschiedener arbeitsmarktpolitischer Instrumente gesichert. Zuerst nach § 272 ff. SGB III (Strukturanpassungsmaßnahmen), dann nach §§ 260 ff. SGB III (ABM mit SGB II) und zuletzt nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II (Entgeltvariante).

Zum Ende des Jahres 1997 wurde ein Verfahren über die zusätzliche Nutzung von ESF- und Landesmitteln als Lohnkostenzuschüsse zwischen dem Land Brandenburg und der LMBV abgestimmt. Voraussetzung für die Verwendung der ESF-Mittel und damit für die Finanzierung der Maßnahmen zur Braunkohlesanierung war, ein Verfahren zu finden, das in Einklang mit den ESF-Förderrichtlinien des Landes Brandenburg steht. So konnte die Förderung personenbezogen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Land Brandenburg ausgerichtet werden.

Um eine nachhaltige Wirkung der Maßnahme zu entfalten, wurden die Menschen in Abhängigkeit von ihren Kenntnissen und Fähigkeiten den vielfältigen Sanierungstätigkeiten

zugewiesen. Die meisten Arbeiten waren mit schwerer körperlicher Belastung verbunden, das betraf die Schrottaufbereiter, Planierraupenfahrer, Baufacharbeiter und Entsorger. Dies erklärt auch den überwiegenden Anteil von männlichen Arbeitnehmern in dieser Maßnahme. Frauen kamen hauptsächlich als Forst- und Gartenfacharbeiterin, aber auch z. B. als Elektrikerin und Lkw-Fahrerin zum Einsatz.

Die durchgeführte Maßnahme der Bergbausanierung war vielfältig. Neben der Demontage von Transport-, Werkstatt- und Versorgungsanlagen wurden Arbeiten zur Gestaltung von Tagebauböschungen durch Abflachung zur Schaffung von Voraussetzungen für die Flutung der Tagebaue durchgeführt. Im Zeitraum von 1998 bis 2008 konnten 8.379 Menschen so eine öffentlich finanzierte Beschäftigung finden. Bereits im Jahr 1998 wurden 2.000 Personen vor Arbeitslosigkeit bewahrt. Insgesamt sind für die Umsetzung der Arbeiten Fördermittel in Höhe von fast 173 Mio. € eingesetzt worden. Hiervon waren ca. 106 Mio. € Fördermittel der Arbeitsbehörden und ca. 67 Mio. € ESF- und Landesmittel.

### Die Lausitz im Fokus der IBA

Die seit 1994 laufende Bergbausanierung rückte im Jahr 2000 mit dem Beginn der Internationalen Bauausstellung (IBA) Fürst-Pückler-Land auch in das internationale Interesse. Die IBA in der Lausitz verfolgt den ganzheitlichen Ansatz von Baukunst und Landschaft. Dieser Ansatz wurde das erste Mal bei der IBA Emscher Park (1989 bis 1990) praktiziert. Die Region Emscher-Land im Ruhrgebiet wurde sowohl baulich als auch landschaftlich neu



Aussichtsplattform der IBA – Internationale Bauausstellung Fürst-Pückler-Land



gestaltet. Es entstand ein neuer Typus von Kulturlandschaft. Bis 2010 stehen in der Lausitz insgesamt 25 Einzelprojekte im Fokus der IBA. Diese Projekte haben die Neugestaltung der Landschaft, die Umgestaltung der ehemaligen Tagebauanlagen und alter Industriestandorte zum Ziel. Das Projekt Nummer 11 ‚Schwimmende Häuser in Geierswalde‘ beinhaltet zum Beispiel den Ausbau eines weiteren wasser-sportorientierten Standorts. Bis 2011 werden neun landseitige und 20 schwimmende Häuser auf dem Geierswalder See entstehen.

Neben den gebietsbezogenen Einzelprojekten sind sechs EU-Projekte in die Durchführung der IBA integriert. Sie begleiten die wissenschaftliche Auswertung, entwickeln neue Konzepte unter anderem auch für die Bergbausanierung. Sie geben Erfahrungen und Ergebnisse innerhalb länderübergreifender Teilnehmernaustausche weiter. Das EU-Projekt REKULA zum Beispiel koordiniert die Restrukturierung von Kulturlandschaften. Gemeinsam mit den Regionen Oberschlesien und Venetien werden Wege für die Wiederherstellung von industriell zerstörten Landschaften gesucht.

Im Zuge der räumlichen Neugestaltung der Region leistete die IBA durch gestalterische und technische Innovationen im Bauwesen und der Landschaftsgestaltung einen Beitrag zur Schaffung neuer regionaler Wirtschaftskreisläufe und Arbeitsplätze. Als vorläufiger Höhepunkt vor dem Finale im Jahr 2010 fand Mitte September 2009 eine internationale Konferenz unter dem Motto: ‚Chance: Bergbau-Folge-Landschaft‘ auf den IBA-Terrassen in Großbräschen statt. Es wurden die vielschichtigen Probleme der Restrukturierung von Bergbauregionen diskutiert und der Erfahrungsaustausch mit anderen Regionen intensiviert.

## Risiken in der Bergbausanierung

Die Umgestaltung von ehemaligen Tagebauen in reizvolle Naturlandschaften bringt nicht nur Chancen mit sich. Der Erdbeben in Nachterstedt, bei dem am 18. Juli 2009 drei Menschenleben zu beklagen waren, zeigt, dass die Umgestaltung auch mit Risiken verbunden ist. Wie es zu dem Unglück kommen konnte, ist bisher noch nicht abschließend geklärt. Ein Sprecher der LMBV betonte, dass es Monate dauern wird, bis man Genaueres wisse. Unzählige Möglichkeiten müssen in Betracht gezogen und Gutachten von Fachleuten er-

stellt werden. Nachhaltige Landschaftsgestaltung und großflächige Eingriffe in die Natur erfordern eine gründliche Folgeabschätzung.

## Mögliche Handlungsalternativen

Welche Perspektiven bieten sich, um die zerstörte Umwelt wiederherzustellen? Eine Möglichkeit wäre es, die alten Tagebaue wieder aufzufüllen. So geschehen im Zeitraum von 1994 bis 2002. Damals wurden ca. sechs Millionen Tonnen Erdaushub vom Potsdamer Platz in den stillgelegten Tagebau Lübbenau Süd verbracht. Nun gibt es aber nur selten Baustellen, auf denen ein Erdaushub in dieser Größenordnung anfällt, und so scheint es zu der bisherigen Art der Kultivierung der Landschaften keine wirkliche Alternative zu geben.

## Chancen für den Arbeitsmarkt

Neben den Gefahren bieten die umgestalteten Landschaften jedoch auch erhebliche Potenziale bei der Erschließung für den Tourismus sowie weiterer Nachnutzungskonzepte und der damit einhergehenden Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Nutzung der umgestalteten Landschaften ist vielfältig. So wird zum Beispiel im Tagebau Kletwitz Nord die Abraumförderbrücke F60 als Industriedenkmal erhalten und hat sich zu einem Besuchermagneten entwickelt. An den gefluteten Tagebauen entstehen Tauch- und Segelschulen, Yachthäfen und weitere Unternehmen im Bereich des Freizeitsports. Weitere zukunftsträchtige Arbeitsplätze entstehen in Welzow. Auf einer Fläche von 170 ha werden unterschiedliche Anbaumethoden für nachwachsende Rohstoffe erprobt und etabliert. Im Jahr 2005 wurde der erste Pflanzabschnitt für eine Robinienplantage angelegt, weitere folgten 2006 und 2007. Aus dem hier gewonnenen Rohstoff soll im neuen Heizkraftwerk Sellessen Wärme für den Umsiedlungsstandort Haidenmühl produziert werden.

Der Einsatz von Arbeitsförderung in der Bergbausanierung hat gezeigt, wie die negativen Effekte eines strukturellen Wandels für die Region verträglich abgefangen werden können und neue Perspektiven für die hier lebenden Menschen entstehen. □

Martin Grafe, BBJ Consult AG

### Infos

Weitere Informationen über die Bergbausanierung in der Lausitz im Internet unter: [www.lmbv.de](http://www.lmbv.de); IBA Fürst-Pückler-Land: [www.iba-see.de](http://www.iba-see.de)



Verschrottung ausrangierter Maschinen



Die großen Teile müssen zerlegt werden



Frauen beim Bepflanzen einer Brachfläche



Naturnahe Befestigung einer Böschung

## Mehr Kultur im Umgang mit den neuen Medien

Medienkompetenz als Faktor für Integration und Teilhabe in der Informationsgesellschaft

Jeder nutzt heute die neuen Medien im privaten wie im Arbeitsleben. Der Umgang mit ihnen wird zunehmend für alle Altersgruppen selbstverständlich und unverzichtbar. In der öffentlichen Diskussion spiegeln sich die positiven Erfahrungen wider, mehr noch aber die Probleme im Umgang mit den Medien. Die Europäische Kommission regt deshalb an, die Medienkompetenz in die Liste der Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen aufzunehmen.

Im Sommer dieses Jahres veröffentlichte die Europäische Kommission ‚Empfehlungen zur Medienkompetenz in der digitalen Welt als Voraussetzung für eine wettbewerbsfähigere audiovisuelle und Inhalte-Industrie und für eine integrative Wissensgesellschaft‘. Allein der Titel lässt die Dimension des Gegenstands erahnen. Die Europäische Kommission betont in der Empfehlung die Rolle der Medienkompetenz und ruft sowohl die Mitgliedstaaten als auch die Wirtschaft auf, zu deren Verbesserung beizutragen. Sie verfolgt ihren bereits vom Rat der EU gebilligten Handlungsansatz weiter, Medienkompetenz als wichtigen Faktor für aktives Bürgerengagement in der heutigen Informationsgesellschaft anzusehen.

### Medien als Schulfach empfohlen

Den Mitgliedstaaten empfiehlt die Kommission u. a., Medienerziehung in die Lehrpläne an den Schulen und in die Liste der Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen aufzunehmen. Zudem sei es notwendig, insbesondere junge Menschen, aber auch Eltern und Lehrkräfte über die Gefahren im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten in Informations- und Kommunikationsnetzen zu informieren und die Handlungssicherheit der Nutzerinnen und Nutzer etwa durch Schulungen, Infotage und andere Aktivitäten zu erhöhen. Die Medienwirtschaft ihrerseits sollte über entsprechende Kampagnen systematisch Wissen zu wesentlichen Aspekten der digitalen Welt verbreiten, wie

etwa zur Produktion von Informationen und Angeboten, zur Werbung, zur Einhaltung von Rechtsvorschriften bei der Verarbeitung personenbezogener Daten für maßgeschneiderte Angebote oder zur Urheberrechtsproblematik.

Medienkompetenz wird von der Europäischen Kommission definiert als die Fähigkeit, die Medien zu nutzen, die Medien und Medieninhalte zu verstehen und kritisch zu bewerten sowie selbst in vielfältigen Kontexten zu kommunizieren. Dabei stellen vor allem die rasante Verbreitung digitaler Inhalte und die wachsende Zahl von Online- und mobilen Verbreitungsplattformen neue Anforderungen.

### Soziale Kompetenz entwickeln

Die Medienkompetenz trägt nach Auffassung der Brüsseler Behörde in mehrfacher Hinsicht zur persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklung bei. So wären souveräne Konsumenten, die informierte Entscheidungen bei der Auswahl aus einem diversifizierten Angebot treffen, förderlich für die Wettbewerbsfähigkeit der audiovisuellen Industrie und der Inhalte-Industrie. Medienkompetenz sei auch von großer Bedeutung im Hinblick auf die Sensibilisierung für und die Aneignung von Wissen über das audiovisuelle Erbe, die kulturellen Identitäten und das kulturelle Schaffen in Europa. Sie ist nach Ansicht der Kommission eine grundlegende Fähigkeit nicht nur der jungen Menschen, sondern auch der Erwachsenen (z. B. Eltern, Lehrkräfte), die eine wesentliche

Voraussetzung für die aktive und umfassende bürgergesellschaftliche Teilhabe darstelle und die die Gefahr einer Ausgrenzung aus dem gesellschaftlichen Leben vermeiden oder verringern helfen kann. Darüber hinaus wird in einer medienkompetenten Gesellschaft eine Triebkraft für Medienpluralismus und Medienunabhängigkeit mit

positiven Effekten für die Stärkung von Vielfalt, Toleranz, Transparenz, Fairness und Dialog gesehen. Die Kommission fordert in ihrer Empfehlung dazu auf, Medienkompetenz in allen Gesellschaftsschichten zu fördern und dazu neben dem Staat auch die örtlichen Behörden und die Zivilgesellschaft mit einzubeziehen.

Dem erst kürzlich veröffentlichten Kommissionsbericht zur digitalen Wettbewerbsfähigkeit Europas ist zu entnehmen, dass 60 Prozent der EU-Bürger im Jahr 2007 über digitale Kompetenz verfügen, d. h. Fertigkeiten im Umgang mit Computern und Internet besitzen – ein wesentlicher Aspekt der Medienkompetenz. Nach den vorliegenden Angaben benutzen besonders junge Menschen das Internet intensiv: rund 73 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in den 27 Mitgliedstaaten gegenüber 35 Prozent im Durchschnitt der gesamten Gemeinschaftsbevölkerung (2008). Die größten Zuwächse in Bezug auf die Internetnutzung werden für die Gruppen über 55-Jährige, Frauen, Geringqualifizierte und Arbeitslose ausgewiesen. Fast ein Viertel der EU-Bürger, die zu Hause keinen Internetanschluss haben, gaben als Grund dafür den Mangel an notwendigen Fähigkeiten an.

### Europäischer Computerführerschein

Ein Meilenstein auf dem Weg zu mehr Medienkompetenz ist der Europäische Computerführerschein ECDL. Im Mai dieses Jahres hat das Land Brandenburg die Rahmenvereinbarung zum Europäischen Computerführerschein (ECDL) unterzeichnet. Sie ermöglicht es den Schulen im Land, ein international anerkanntes Zertifikat zum Nachweis der Computer-Grundkenntnisse in ihr Bildungsangebot einzubinden. Die Vereinbarung trägt auch dazu bei, die pädagogische Nutzung moderner Medien voranzutreiben. Dabei wird das Ziel verfolgt, Kinder und Jugendliche zum sozialen, verantwortlichen und kreativen Umgang mit den Medien zu befähigen – eine zunehmend selbstverständliche Kulturtechnik. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

#### Infos

Welche Schulen im Land Brandenburg den ECDL bereits anbieten, finden Sie im Internet unter: [www.dlgi.de/ecdl/ecdl-an-schulen](http://www.dlgi.de/ecdl/ecdl-an-schulen)



Gewusst wie? Diese Frage bleibt immer aktuell in der digitalen Welt

## Kreative und innovative Regionen

Bericht über den Zusammenhalt in der EU veröffentlicht

Der sechste Zwischenbericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt der EU-Kommission verdeutlicht, dass wirtschaftlich weniger starke Regionen durch die Unterstützung von kreativen Ideen und Innovationspotenzialen ihre Stellung im internationalen Wettbewerb verbessern können.



Es ist nahe liegend, dass die EU-Kommission im Jahr der ‚Innovation und Kreativität‘ sich auch in ihrem Zwischenbericht zum sozialen Zusammenhalt der Bedeutung dieser beiden Faktoren für die Entwicklung der Regionen in der Union widmet. Besonders wird untersucht, welche Bedingungen die Entwicklung von Kreativität und Innovation in den stärker und in den weniger stark entwickelten Regionen fördern können. Dabei sind nicht nur die technischen Neuheiten angesprochen. Vielmehr legt die Kommission Wert darauf, Innovationen und Kreativität im sozialen, kulturellen und Dienstleistungssektor einzufordern. Der Bericht betont, dass neue Ideen, Produkte und Dienstleistungen in regionalen komplexen Kontexten umgesetzt werden und kreative Milieus erfordern. Die Regionen werden aufgefordert, Kraft in die Gestaltung eigener Innovationssysteme zu investieren, um das lokale Know-how zu mobilisieren. Beim Schaffen entsprechender Rahmenbedingungen seien deshalb alle Politikbereiche gefragt. (s. a. BRANDaktuell SPEZIAL Nr. 1/2009)

### Kreativität und Innovation vor Ort fördern

Die Regionen müssen verstärkt Entfaltungsmöglichkeiten für eigene Talente fördern, kreative Köpfe von außerhalb anziehen und tolerant gegenüber Vielfalt sein. Neue Ideen brauchen neben den optimalen Bedingungen für die Entwicklung auch Personen oder Unternehmen, die das Neue in die Praxis umsetzen. Besonders hebt die Kommission die Funktion der Unternehmen bei der Umsetzung von kreativen und innovativen Ideen hervor. Bereits in der Schule sollten deshalb die Chancen einer Existenzgründung verdeutlicht werden. Die verstärkte Vermittlung von Wissen im unter-

nehmerischen Denken und Handeln kann mehr Menschen dazu bewegen, ihre kreativen Ideen und Pläne in die Tat umzusetzen.

### Unterschiedlichkeit fördert Kreativität

Die meisten Ideen entstehen bei der Interaktion zwischen Menschen, die aus unterschiedlichen Arbeits- und Lebenszusammenhängen kommen. Eine hohe Toleranz gegenüber unterschiedlichen Kulturen und Lebensweisen hilft, Talente zu halten und anzuziehen, und sie schafft ein offenes Umfeld für die Entfaltung von Kreativität und Vielfalt. Nach Untersuchungen der EU sind aber in vielen Mitgliedstaaten Diskriminierungen wegen ethnischer Herkunft, Religion, Homosexualität oder Geschlechtszugehörigkeit verbreitet. Dort würde nicht nur weniger Gerechtigkeit herrschen, sondern die betreffenden Regionen seien auch weniger wettbewerbsfähig.

### Innovation und Kreativität im Land Brandenburg

Nur durch Innovationen kann Brandenburg im Wettbewerb bestehen. Neue Produkte, Dienstleistungs-, aber auch Bildungsangebote machen das Land für die Bürgerinnen und Bürger, aber auch für Menschen aus anderen Ländern attraktiv. Die Förderung von Kreativität und Innovation wird deshalb in allen gesellschaftlichen Bereichen vorangetrieben.

Der durch ESF-Mittel geförderte Bildungscheck, die im Rahmen der Richtlinie für Wissenschaft, Forschung und Kultur umgesetzten Projekte oder die Existenzgründungsförderung sind nur ausgewählte Beispiele, die verdeutlichen, dass Aus- und Weiterbildung in Brandenburg als wichtige Faktoren angesehen werden, um das Innovationspotenzial zu erhöhen. □

Martin Grafe, BBJ Consult AG

#### Infos

6. Zwischenbericht auf den Internetseiten der EU:  
<http://tinyurl.com/o8wjfd>

Europäischer Sozialfonds  
im Land Brandenburg



## Tipps und Tricks

ESF-Öffentlichkeitsarbeit – Teil 4

An dieser Stelle geben wir Hinweise für die richtige Anwendung der ESF-Gestaltungsvorgaben und Tipps für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit.

### Die fixe Förderfloskel

Ein fester Bestandteil in der ESF-Kennung ist neben dem EU-Emblem und der verstärkenden Botschaft die fixe Förderfloskel. Bei der Verwendung stehen dem ESF-Zuwendungsempfänger – je nach Platzmöglichkeit – eine lange oder eine kurze Form zur Auswahl:

- ▶ Langform, mit Nennung des ESF-Projektes: (Name des Projektes) ... wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.
- ▶ Kurzform, ohne Nennung des ESF-Projektes: Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg. Zur Nennung des Landesministeriums ist auch dessen Logo abzubilden.

Der Name des Ministeriums und des EU-Fonds sind entsprechend des Fördermittelgebers und des genutzten EU-Fonds austauschbar.

Ähnlich wie bei der verstärkenden Botschaft ist die Platzierung der fixen Förderfloskel dem Träger überlassen. Sie muss jedoch auf Flyern und Broschüren, genauso wie auf Webseiten, Schildern und Plakaten, sichtbar sein. Ausnahme: Auf kleinformatigen Drucksachen oder bei Artikeln, für die technische Einschränkungen gelten (z. B. Kugelschreiber), kann auf die fixe Förderfloskel verzichtet werden. □

Aneta Grajkowska

#### Infos

Informationen im ‚3er-Regel-Flyer‘ unter [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de). Bei Fragen rund um die ESF-Öffentlichkeitsarbeit wenden Sie sich an Bergmann & Partner unter der E-Mail: [esf.kommunikation@bup-wa.de](mailto:esf.kommunikation@bup-wa.de) oder Tel.: (0 30) 88 03 16 33.



# Management transnationaler Projekte

## Hilfestellung für die Durchführung – Teil 1



An europaweiten Programmen wie z. B. LEONARDO, Jugend in Aktion, Städtepartnerschaften nehmen auch Brandenburgerinnen und Brandenburger teil. Die Zusammenarbeit in den transnationalen Projekten trägt zum besseren

Kennenlernen bei, sie unterstützt Mobilität und sie schärft den Blick auf Erreichtes. Für eigene Probleme gibt es manchmal anderswo schon Lösungen. Hier knüpft in Brandenburg die neue Richtlinie zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches an. Zum Erfolg der Projekte trägt ein professionelles Projektmanagement bei. Dieser Beitrag eröffnet eine Serie mit Informationen dazu.

Jedes Projekt hat seine eigene Spezifik. Die besondere Dimension transnationaler Projekte ergibt sich aus dem Zusammentreffen von Partnern aus mehreren Ländern, die verschie-

dene Sprachen sprechen und kulturelle Eigenarten haben. Für den Erfolg eines transnationalen Projektes ist die bewusste Gestaltung der interkulturellen Zusammenarbeit ein wichtiger Faktor. Nachfolgend werden einige Aspekte dargestellt. Es geht um den Umgang mit anderen Kulturen und deren Auswirkungen auf die Kommunikation der Partner miteinander sowie die Gestaltung der Arbeitsprozesse.

### Transnationale Projekte

#### Ein Praxisleitfaden

Die EU vergrößert sich stetig. Neue Länder nehmen den Gedanken auf und werden Teil der europäischen Gemeinschaft. Um den Zusammenhalt innerhalb dieser Gemeinschaft zu stärken, werden gegenseitige Austausche durch länderübergreifende Projekte immer wichtiger.

Viele betreten mit der Vorbereitung und Durchführung eines transnationalen Projekts Neuland. Wir wollen Sie bei der erfolgreichen Durchführung unterstützen, indem wir Sie mit den Anforderungen des transnationalen Projektmanagements vertraut machen.

Fragen können in allen Phasen eines solchen Vorhabens auftreten: von der Entwicklung über die Durchführung bis zum Abschluss des Projektes. Andere Länder – andere Sitten, gerade das macht die Zusammenarbeit in Projekten mit Beteiligten aus mehreren Ländern interessant, führt manchmal aber auch zu ernsthaften Konflikten. Worüber man sich bereits in der Planung transnationaler Projekte klar werden sollte und was man vorab wissen kann, darüber informiert eine neue Serie.

Sie wendet sich folgenden Themen zu:

- ▶ Interkulturelle Zusammenarbeit,
- ▶ Aufbau und der Pflege von Partnerschaftsbeziehungen,
- ▶ Partnerschaftsmanagement,
- ▶ Vertrags- und Finanzmanagement.

### Voneinander Lernen

Die Regeln des miteinander Umgehens sind in den verschiedenen Kulturkreisen mitunter sehr verschieden. Diese Erfahrung macht jeder, der an einem gemeinsamen Vorhaben länderübergreifend zusammenarbeitet. Diese Konflikte sind nicht selten. Toleranz, Offenheit und Neugierde auf Kultur, Sitten und Gebräuche der transnationalen Partner sind eine gute Voraussetzung, um die Zusammenarbeit zu gestalten und positiv zu erfahren.

Die Kommunikation mit dem Partner ist ein sensibles Terrain und erfordert ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl. Dies gilt für die mündliche wie für die schriftliche Form der Kommunikation. Ausdrucks- und Handlungsweisen, der Grad an Höflichkeit und Freundlichkeit, Lautstärke und Tonfall der Stimme, Mimik und Gestik, aber auch unterschiedliche Bedeutungen eines Wortes können zu Missverständnissen führen. Deshalb sollte man sich gründlich auf die Zusammenarbeit vorbereiten. Das Einholen von Informationen zu Land und Leuten, Besonderheiten, Charakteristika, Sitten und Gebräuchen, zu Wirtschaft und Geschichte, die unter Umständen auch mit der Vergangenheit des eigenen Landes zusammenhängt, schafft ein größeres Verständnis und ermöglicht den respektvollen Umgang miteinander.

Um die Kommunikation zu vereinfachen, sollte eine gemeinsame Arbeitssprache festgelegt

werden. Die Anfertigung eines Glossars mit Schlüsselbegriffen hilft, Missverständnisse zu vermeiden. Auch eine transparente und konsequent verfolgte Kommunikationsregelung innerhalb des Projektes sorgt für eine entspannte Zusammenarbeit. Sollte keine gemeinsame Arbeitssprache gefunden werden, ist der Einsatz eines Sprachmittlers, der mit den besonderen Anforderungen eines transnationalen Projektes sowie den kulturellen Hintergründen der Partner vertraut ist, hilfreich. Er kann als Austauschmoderator fungieren. Jedes Land hat seine eigenen Charakteristika, was die Umgangsformen und die Sichtweise zu bestimmten Dingen betrifft.

Es gibt besondere Begrüßungsrituale, Themen, die man als Gast nicht ansprechen sollte, bestimmte Verhaltenweisen, z. B. während des Einnehmens von Mahlzeiten, Rituale zur Besiegelung einer guten Zusammenarbeit, etc. Ein besonderes Augenmerk sollte auch auf das Geschichtsbewusstsein des anderen Landes gegenüber Deutschland gerichtet werden.

### Arbeitsweise in anderen Ländern

Die Organisation der Arbeit, die Arbeitsweise kann von Land zu Land differieren. Problemwahrnehmungen unterscheiden sich und Lösungen werden auf anderen Wegen gefunden. Jedes Land hat eine eigene Führungskultur. Um Problemen zuvorzukommen, ist eine gute Strukturierung der Aufgaben und verbindliche Aufteilung der Arbeitspakete notwendig. Wie bei jedem guten Projektmanagement sollte für alle Beteiligten klar sein: Wer macht was, wann und mit welchen Mitteln. Welches Ergebnis soll in jeder Phase des direkten Austauschs und in den Zeiten dazwischen erreicht werden? Wie wird die Ergebniskontrolle organisiert? Und nicht zuletzt sollten sich die Partner rechtzeitig darüber austauschen, wie man mit Konflikten umgeht. □

Barbara Schwarz, Martin Grafe

#### Infos

Mit der Technischen Hilfe für das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) bietet die BBJ Consult AG kostenlose Workshops zum Thema 'Transnationales Projektmanagement' an.

Die Termine und Orte entnehmen Sie bitte den ESF-Internetseiten Brandenburgs: [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)



## Transnationaler Workshop

### Verfahren und Möglichkeiten der Arbeitsmarktbeobachtung

Schon beim ersten Treffen in Wrocław (Mai 2009) waren sich die LASA Brandenburg GmbH und die Stadtverwaltung Wrocław (Büro für Wirtschaftsentwicklung) einig, dass Arbeitsmarktbeobachtung und Fachkräftemonitoring verbindende, wichtige Themen zwischen Brandenburg und Niederschlesien sind. Mit dem nunmehr von der LASA in Potsdam am 11. August 2009 organisierten Workshop sollten mögliche Felder eines Erfahrungsaustausches sowie einer Zusammenarbeit stärker herausgearbeitet und auch konkrete Schritte und Vorhaben dazu vereinbart werden. Um es gleich vorwegzunehmen: das ist gelungen!

Bezug nehmend auf einen der Schwerpunkte der Europäischen Union, dass Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse vorherzusehen und miteinander in Einklang zu bringen sind, brachte es LASA-Geschäftsführer Hartmut Siemon bereits eingangs auf den Punkt: Der Workshop soll dazu beitragen, sich über die jeweils regionalen Erfahrungen und Projekte dieses Themenfeldes auszutauschen und einen Mehrwert für deutsche und polnische Partner durch eine transnationale Zusammenarbeit zu schaffen.

### Unterschiede als Herausforderung begreifen

Im Mittelpunkt stand zunächst die Vorstellung der jeweils aktuell laufenden Vorhaben, also das brandenburgische Projekt ‚Fachkräftesicherung‘ der LASA und das Breslauer Projekt ‚WRO-KADRY‘ – Arbeitsmarktmonitoring für KMU mit dem Ziel der Implementierung eines dauerhaften Monitorings. Diese gegenseitige Vorstellung hat deutlich gemacht, dass neben vielen Gemeinsamkeiten auch Unterschiede bei der Methodik und den Rahmenbedingungen der Umsetzung bestehen. Die rege Diskussion der Workshopteilnehmer und das dabei deutlich gemachte gegenseitige Interesse an der jeweiligen ‚Andersartigkeit‘ waren jedoch davon geprägt, diese Unterschiede nicht als Hemmnis, sondern als Herausforderung bei einer weiteren Zusammenarbeit zu begreifen. Eine Einstellung, die bei deutsch-polnischen Projekten durchaus stärker Nachahmung finden sollte.

### Konkrete Vorhaben als Fazit

Die Workshop-Ergebnisse zusammenfassend, wurden zwischen der LASA und der Stadt Wrocław folgende kurz- und mittelfristige Felder einer Zusammenarbeit vereinbart: gegenseitige Teilnahme an Konferenzen der aktuell laufenden Projekte, Austausch von

Ergebnissen, bilaterale Konsultationen zu Fachthemen dieser Projekte sowie das Angebot der LASA, das Projekt ‚WRO-KADRY‘ zu evaluieren. Außerdem soll eine transnationale Komponente bei geplanten Projektverlängerungen implementiert werden und man will sich gemeinsam bemühen, ein transnationales Projekt unter Einbeziehung weiterer europäischer Partner zu initiieren. Das breite Interesse an dem Thema des Workshops wurde auch durch die Anwesenheit der Direktorin des Wrocławer Arbeitsamtes und von Vertretern des Brandenburger Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie sowie von der Staatskanzlei Brandenburg unterstrichen.

### In eigener Sache, aber nicht nur

Die durch die Partnerschaftsbeauftragte Heike Uhe seit Ende 2008 initiierte Kontaktabbauung sowie deren bisherige Unterstützung bei Vermittlungen und Treffen zwischen der LASA und der Stadt Wrocław zeigen offenbar Wirkung. Aber, und das ist an dieser Stelle deutlich zu unterstreichen, ohne das hohe Engagement und Interesse sowohl der LASA als auch der Stadt Wrocław würden die Bemühungen einer Partnerschaftsbeauftragten ins Leere laufen. Denn Impulse zu geben, Kontakte herzustellen und erste Stolpersteine aus dem Weg zu räumen, das ist eine Seite der brandenburgisch-niederschlesischen Zusammenarbeit. Diese dann – so wie in diesem konkreten Fall gehofft werden darf – zu einer belastbaren und längerfristigen Zusammenarbeit zu entwickeln und zu etablieren, ist Sache der jeweiligen brandenburgischen und niederschlesischen Partner selbst. □

Heike Uhe, Partnerschaftsbeauftragte des Landes Brandenburg für die Region Dolnośląskie/Niederschlesien

#### Infos

Niemiecko-Polska Kooperacja Gospodarcza, ul. Kleczkowska 50, 50-227 Wrocław; Heike Uhe, Tel.: (00 48 71) 7 92 77-66, -63, E-Mail: info@heike-uhe.com



## Ausbildungsqualität

### Von Auszubildenden bewertet

Zu wenig Ausbildungsplätze – trotzdem werden über 20 Prozent aller Auszubildenden frühzeitig abgebrochen. Bei der Suche nach den Ursachen muss der Fokus auch auf die qualitativen Bedingungen der Ausbildung gerichtet werden. Wie diese aus Sicht der Auszubildenden bewertet werden, ist Gegenstand der Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Die Studie von Eva Quante-Brandt und Theda Grabow hat folgende Aspekte untersucht:

- ▶ Welche betrieblichen Ausbildungsbedingungen finden die Auszubildenden vor?
- ▶ Unterscheiden sich die Bedingungen nach sozio- und betriebsstrukturellen Merkmalen?
- ▶ Wie wirkt sich die Qualität im Ausbildungsprozess auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus?

Im Rahmen der Studie wurden über 420 Bremer Auszubildende im dritten Lehrjahr befragt. Erfasst wurden Migrationshintergrund, Alter, Schulabschluss, Branche und Betriebsgröße. Als wichtigstes Ergebnis haben die Autoren ermittelt, dass sich die Qualität der Ausbildungen besonders zwischen den Betriebsgrößen und den Berufsbranchen unterscheidet. Dagegen zeigen sich nur wenige auffällige Qualitätsunterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Auszubildenden. □ (em)

#### Bibliografische Angaben

Eva Quante-Brandt/Theda Grabow: Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Bielefeld 2008, ISBN 978-3-7539-1122-6, Preis: 27,90 Euro

## 13. Oktober, Fürstenwalde

Unternehmertreff Fürstenwalde zum Thema OSZ Palmicken – eine Schule für die Ansprüche unserer KMU, Ort: OSZ Palmicken; Gebühr: keine; Internet: [www.uv-brandenburg.de/v3/index\\_01.htm](http://www.uv-brandenburg.de/v3/index_01.htm)

## Kostenlose Seminare für Existenzgründer

Erstinformationen zu gewerblichen Voraussetzungen, zur Abgrenzung zum Handwerk, zur Konzepterstellung und sozialen Absicherung sowie zu Rechtsformen, Förderung und ersten Schritten. Anmeldung erwünscht, Internet: <http://tinyurl.com/mb3474>

Termin: 15.10.2009, 14:00 – 17:00 Uhr  
Ort: IHK Geschäftsstelle Herzberg, Jahnstraße  
Tel.: (0 35 73) 14 83 46  
E-Mail: [schramm@cottbus.ihk.de](mailto:schramm@cottbus.ihk.de)

Termine: 22.10.2009, 14:00 – 17:00 Uhr  
26.11.2009, 14:00 – 17:00 Uhr  
04.12.2009, 14:00 – 17:00 Uhr  
Ort: IHK Cottbus, Goethestr. 1  
Tel.: (03 55) 3 65-3 03  
E-Mail: [schoepe@cottbus.ihk.de](mailto:schoepe@cottbus.ihk.de)

Termine: 06.11.2009, 14:00 – 17:00 Uhr  
04.12.2009, 14:00 – 17:00 Uhr  
Ort: IHK Cottbus, Geschäftsstelle Schönefeld, Mittelstraße 5

## Im nächsten Heft

### Akzente – Übergangssysteme:

Projekte, Methoden und Wege von Schule in die Ausbildung und von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt

### Akzente – Arbeitnehmerfreizügigkeit:

Der Stand der Diskussion in Deutschland, die Auswirkungen in Brandenburg und in Europa

### Newsletter und PDF

Wollen Sie noch umfangreicher und schneller informiert werden? Bestellen Sie den 14-täglichen kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format, die für Sie stets vor der Druckversion zur Verfügung steht.

### Bestellung

Internet: [www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/bestellungen.6.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/bestellungen.6.0.html)

Tel.: (0 30) 6 34 15 39 12  
E-Mail: [rotsch@cottbus.ihk.de](mailto:rotsch@cottbus.ihk.de)

Termin: 02.11.2009, 14:00 – 17:00 Uhr  
Ort: IHK Geschäftsstelle Senftenberg, Töpferstraße 2  
Tel.: (0 35 73) 14 83 46  
E-Mail: [schramm@cottbus.ihk.de](mailto:schramm@cottbus.ihk.de)

## 29. Oktober, Frankfurt am Main

Fachtagung zur Berufseinstiegsbegleitung (Modellinstrument der Bundesagentur für Arbeit für die Arbeit mit Jugendlichen im Übergang Schule/Ausbildung, welches bundesweit seit dem 1. Januar 2009 in 1.000 Schulen erprobt wird). Angesprochen sind Fachkräfte aus der Berufseinstiegsbegleitung, der schul- und arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit, der beruflichen Bildung, von Schulen sowie den Agenturen, Landesbehörden und Kommunen; Veranstalter: Internationaler Bund (IB), Tel.: (0 69) 9 45 45-2 04, E-Mail: [Ulrike.Hestermann@internationaler-bund.de](mailto:Ulrike.Hestermann@internationaler-bund.de), Internet: [www.der-paritaetische.de/1624](http://www.der-paritaetische.de/1624)

## 5. November, Berlin

20 Jahre bundesweite Armutsberichterstattung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Deutschland, Fachtagung im Festsaal des Abgeordnetenhauses von Berlin, Niederkirchnerstr. 5, 10111 Berlin; Internet: [www.der-paritaetische.de/1616](http://www.der-paritaetische.de/1616)

## 5. November, Leipzig

Der Kick-off-Workshop informiert über die neue Initiative ‚weiter bilden‘, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund gestartet hat. Internet: [www.regiestelle-weiterbildung.de](http://www.regiestelle-weiterbildung.de)

## 12. November, Berlin

Strategie-Workshop zum Freiwilligenmanagement; Gebühr: Hauptamtliche 75 €, Ehrenamtliche 60 €; Ort: Bildungszentrum, Marchlewskistraße 27, 10243 Berlin; Veranstalter: Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (fjs e. V.), Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: [akademie@ehrenamt.de](mailto:akademie@ehrenamt.de), Internet: [www.ehrenamt.de](http://www.ehrenamt.de)

## 26.–28. Nov., Luckenwalde

Orientierungsseminar für Existenzgründer; Gebühr: 30 Euro; Ort: CCB im Biotechnologiepark, Zapfholzweg, 14943 Luckenwalde; Veranstalter: Ausbildungsverbund Teltow e. V., Bildungszentrum der IHK Potsdam, Internet: [www.potsdam.ihk24.de](http://www.potsdam.ihk24.de)

## 30. November – 2. Dezember, Berlin

Freiwilligen-Koordination (Basiskurs), die Entscheidung der Organisation für Freiwilligenarbeit: Freiwilligenarbeit planen und entwickeln, Freiwillige gewinnen und behalten und motivieren; Gebühr: Hauptamtliche 195 €, Ehrenamtliche 135 €; Marchlewskistraße 27, 10243 Berlin; Veranstalter: Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (fjs e.V.), Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: [akademie@ehrenamt.de](mailto:akademie@ehrenamt.de), Internet: [www.ehrenamt.de](http://www.ehrenamt.de)

## Beratertage für Unternehmer und Existenzgründer

Die IHK, die LASA Brandenburg GmbH, die ILB, das TGZ, die Arbeitsagentur, die ZAB und die WiFö bieten gemeinsam Beratungstage für Unternehmer und Existenzgründer an.

Termine:  
27. Oktober 2009  
24. November 2009  
15. Dezember 2009

Themen sind z. B.:

- ▶ Aus- und Weiterbildung;
- ▶ gewerbliche Tätigkeiten, die nicht der Eintragungspflicht unterliegen;
- ▶ Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten;
- ▶ Stellungnahmen für Existenzgründungen und -erweiterungen.

### Infos

Ansprechpartner: Wilfried Meier, Tel.: (0 33 81) 52 91 13, E-Mail: [meier@potsdam.ihk.de](mailto:meier@potsdam.ihk.de), Technologie- und Gründerzentrum (TGZ) Belzig, Brücker Landstr. 22 b, Internet: <http://tinyurl.com/2nzxyo>



## Wissen, was in Brandenburg mit dem ESF passiert!

Wichtige ESF- und andere EU-Termine werden regelmäßig im Internetportal des ESF in Brandenburg veröffentlicht. Internet: [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

## Stark für die Lausitz Ausschreibung

Bis Ende Dezember 2009 können sich gemeinnützige Vereine, Institutionen oder Organisationen um den Förderpreis der Stiftung Lausitzer Braunkohle bewerben. Unter dem Motto ‚Stark für die Lausitz‘ sucht die Stiftung Projekte, die u. a. dazu beitragen, die Chancengleichheit von Jugendlichen zu verbessern, die Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren, die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region zu erhöhen sowie das Arbeits- und Lebensumfeld der Lausitz attraktiver zu gestalten. Die Stiftung Lausitzer Braunkohle vergibt den Preis zum dritten Mal.

### Infos

Internetseiten der Stiftung: <http://tinyurl.com/rby8o8>

## Gutes und Schlechtes Brandenburg im Bildungsranking

Die Initiative für Neue Soziale Marktwirtschaft hat die Ergebnisse ihres Bildungsmonitorings für 2009 bekannt gegeben. Brandenburg schneidet bei den 13 Untersuchungsfeldern unterschiedlich ab. So belegte das Land einen 2. Platz bei der Internationalisierung, einen 3. Platz bei der Integration und einen 4. Platz bei der Förderinfrastruktur, die u. a. die Schaffung von Ganztagschulen beinhaltet. Vorletzte Plätze belegten die berufliche Bildung, die Akademisierung und die Forschungsorientierung. Insgesamt nimmt 2009 das Land Brandenburg damit den 12. Platz unter allen Bundesländern ein.

### Infos

Die Ergebnisse des Rankings können Sie auf den Internetseiten der Initiative nachlesen: [www.insm-bildungsmonitor.de](http://www.insm-bildungsmonitor.de)



E-Learning – Lernen wann, wo und wie ich will

## E-Learning wird immer beliebter Lernen für den Job

Als E-Learning wird computer- und internetgestütztes Lernen bezeichnet. Nach einer Umfrage des Hightech-Verbands BITKOM setzen 17 Mio. Bundesbürger den Computer gezielt zum Lernen ein. Das entspricht 36 Prozent der PC- und Internetnutzer in Deutschland. Besonders intensiv wird E-Learning in der beruflichen Bildung eingesetzt, denn 41 Prozent der Berufstätigen und Auszubildenden nutzen dafür den Computer. Unter den Arbeitslosen sind es 23 Prozent. 11 Prozent der Befragten lernen auf ihren Job zugeschnittene Inhalte. Weitere 10 Prozent erlernen eine Fremdsprache. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten nach Empfehlung des BITKOM dafür eine Unterstützung durch die örtlichen Arbeitsagenturen prüfen.

### Infos

BITKOM im Internet: <http://tinyurl.com/kqb9hw>

## Vertrauen wichtig für Wirtschaft Arbeitslosigkeit fördert Misstrauen

Vertrauen ist ein sozialer Rohstoff. Dem Grad des Vertrauens werden daher positive Effekte auf die wirtschaftliche Entwicklung zugeschrieben. Noch stärker als niedriges Einkommen und geringe Bildung beeinträchtigt die Arbeitslosigkeit das Vertrauen. 2008 hatten 53 Prozent der Arbeitslosen geringes Vertrauen in ihre Mitmenschen. Personen, die länger als ein Jahr ohne Job sind, geben noch einen zusätzlichen Vertrauensverlust an. Bei Erwerbstätigen liegt der Anteil bei 38 Prozent.

### Infos

Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung im Internet: <http://tinyurl.com/n86agk>



Mandy Mehlhorn,  
LASA Brandenburg GmbH

## Zum Schluss bemerkt ...

... vergessen Sie bitte nicht, dass die Frist für die 2. Antragsrunde der Richtlinie zur Förderung des Transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches bis zum 31.10.2009 verlängert wurde. In der ersten Antragsrunde sind bereits zehn Anträge eingegangen. Das Auswahlgremium hat am 10. September 2009 Förderempfehlungen für fünf Anträge ausgesprochen. Eine Information zu den Projekten wird auf der Webseite der LASA und des ESF veröffentlicht.

Das Interesse in Brandenburg an dieser neuen Richtlinie ist groß. Deshalb hier noch einige Hinweise zur Konzepterstellung: Entscheidend für die Förderung sind der Erfahrungsaustausch und das Voneinanderlernen. Die praktische Umsetzung von Maßnahmen wird nur in Ausnahmefällen gefördert. Unerlässlich für die Bewertung der Konzepte ist der Problemaufriss zum gewählten Themenfeld: Was wurde bereits in Angriff genommen? Wo genau liegt das Problem? Welche regionalen oder sektoralen Bezüge gibt es? Die erwarteten Ergebnisse aus dem Austausch müssen konkret beschrieben werden und messbar sein. Des Weiteren muss deutlich werden, aus welchen Gründen man seine Partner gewählt hat und wie diese zur Zielerreichung beitragen werden.

Entgegen aller Kritiker sollten Sie dem Motto treu bleiben: Der Blick über den Tellerrand erweitert den Horizont! Für Sie und auch für andere sollte sich dieser Wissenszuwachs in der Arbeit widerspiegeln. Genau das ist das Anliegen der Richtlinie. Europa bietet eine Vielzahl an Innovationen für den Arbeitsmarkt. Wichtig für Brandenburg ist, dass wir von den erfolgreichen Ansätzen in der EU lernen und unsere eigenen Strategien, Verfahren und Programme verbessern.

Arbeitsmarktpolitischer Service der  
Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH,  
ISSN 1863 – 5849  
Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28  
Fax: (03 31) 60 02-4 00  
Internet: [www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell](http://www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell)  
E-Mail: [brandaktuell@lasa-brandenburg.de](mailto:brandaktuell@lasa-brandenburg.de)  
V.i.S.d.P.: Hartmut Siemon  
Projektleitung: Erika Grottsch  
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr),  
Elke Mocker (em)  
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell,  
Elke Mocker, Petra Werner  
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg  
bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland;  
[www.fotolia.com](http://www.fotolia.com);  
René Staebler, Fotograf (S. 7);  
Titel: © rotschwarzpdm – [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com);  
QualifizierungsCentrum der Wirtschaft GmbH  
Eisenhüttenstadt  
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam  
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow  
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können  
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors  
wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion.  
Nachdruck – auch auszugsweise – nur zulässig mit Quellenangabe  
und Zusendung von zwei Belegexemplaren!

Redaktionsschluss für Nr. 6/2009: 6. November 2009

Der ESF für Brandenburg im Internet: [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

BRANDaktuell wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und  
des Landes Brandenburg.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.

Für alle Fragen zum ‚Arbeitspolitischen Programm Brandenburg –  
In Menschen investieren – Regionen stärken‘ steht Ihnen unter dieser  
Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

Call-Center der LASA  
Tel.: (03 31) 60 02-2 00

