



BRAND aktuell

ERSCHLOSSEN

Reserven bei
der frühen
Berufsorientierung
Seiten 4 - 5

ANGESCHLOSSEN

Möglichkeiten
des Berufs-
bildungsgesetzes
Seite 6

BESCHLOSSEN

Vermittlung
Auszubildender -
ESF-BMWi-Programm
Seite 12

AUFGESCHLOSSEN

Programm für
ein bürgernahes
Europa
Seite 22

ABGESCHLOSSEN

Einführung im
LASA-Online-
Fördermittelmanagement
Seite 31



Um die besten Plätze wird gekämpft
Die Ausbildungssituation in Brandenburg

Titelthema

4 – 11

Ausbildung im Land Brandenburg – demografische Chance nutzen
Berufsfachschulen: Kammerabschlüsse und Anrechnung von Zeiten
Ausbildungschancen in der Landwirtschaft
Ausbildung: Vermittlung benachteiligter Jugendlicher in Grüne Berufe
Erfahrungsaustausch der Ausbildungsprojekte von Bund und Land
Auszubildende sind im Land Brandenburg sehr mobil

Förderinformationen

12 – 18

Passgenaue Vermittlung Auszubildender
Chance auf Arbeit: Kombilohn für Jugendliche
Mehr Beschäftigung mit dem Regionalbudget
Ansätze zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
Maßnahmen im Land Brandenburg zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit
Dokumentiert: Kommunale Arbeitsförderung
LK Elbe-Elster: Daten und Informationen zur Bevölkerung und Arbeitsmarkt
Landkreis Elbe-Elster fördert Beschäftigungsprojekte im Radwegebau
Positive Evaluierungsergebnisse für das Programm ‚Aktiv für Arbeit‘

Rechteck

19

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Teil 3

EU-Bulletin

20 – 27

Start der bundesweiten IT-Fitness-Initiative
Europa in deutschen Schulen
Neues Programm: ‚Europa für Bürgerinnen und Bürger‘
‚Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle 2007‘ in Brandenburg
Transnationale Zusammenarbeit
Transnationale Kooperation: machbar und effizient
Deutsch-polnischer Erfahrungsaustausch
Arbeitsintegration von Langzeitarbeitslosen

Lesezeichen

27

Polnische Beschäftigte: Auswirkungen für Deutschland

Prisma

28 – 29

IAB-Analyse zum Brandenburger Beschäftigungswachstum
Getestet: Weiterbildungsdatenbanken

Editorial



Kampf um Ausbildungsplätze in Brandenburg

Liebe Leserinnen und Leser,

unbegreiflich, aber wahr – für viele Jugendliche ist ein betrieblicher Ausbildungsvertrag in der Mark immer noch Glückssache. Angesichts der 10.000 jungen Menschen, die auf der Suche nach einer Arbeit oder einer Ausbildung jährlich dem Land den Rücken kehren und woanders ihre berufliche und familiäre Zukunft beginnen, bleibt die Frage nun schon zu lange offen, wie die Unternehmen den prognostizierten Bedarf von bis zu 200.000 Fachkräften bis zum Jahr 2015 decken wollen. Politisch ist man sich in dieser Frage einig: Die Abwanderung kann nur durch Arbeits- und Ausbildungsplätze gestoppt werden! Rein rechnerisch konnte die Ausbildungslücke in Brandenburg 2006 zwar geschlossen werden. Aber für 10.000 Brandenburgerinnen und Brandenburger offensichtlich nur auf dem Papier. Es reicht also noch lange nicht, dieses Problem, welches durch die demografische Entwicklung nur noch verschlimmert wird, mit den bisherigen Mitteln zu bekämpfen. Lesen Sie im Titelthema, worauf der Brandenburger Ausbildungskonsens in Zukunft orientiert und welche Schwerpunkte gesetzt werden sollen, damit Perspektiven für junge Menschen im Land weniger Glückssache und eher Selbstverständlichkeit werden können.

In der Rubrik ‚Förderpanorama‘ haben wir für Sie den Brandenburger Weg gegen Langzeitarbeitslosigkeit (s. S. 13 und 15) dargestellt. Außerdem finden Sie in dieser Rubrik eine Bilanz des Programms ‚Aktiv für Arbeit‘, das mit besonders guten Zahlen aufwarten kann und aufgrund dessen 2007 fortgeführt wird.

Im EU-Bulletin wird Ihnen das neue Programm zur Förderung einer aktiven Unionsbürgerschaft vorgestellt, mit dem vor allem transeuropäische Aktivitäten und Netzwerke gefördert werden sollen. Das Brandenburger Beschäftigungswachstum steht im Mittelpunkt der IAB-Analyse in der Rubrik ‚Prisma‘. Sie gibt Aufschluss über künftige Förderstrategien und stimmt ein wenig optimistisch.

Apropos Optimismus! Ihre Reaktionen auf unser neues Layout stimmten uns ebenso. Hier und da gab es auch einige Anregungen, die wir, wenn es machbar ist, auch umsetzen werden. Ansonsten freut es uns, dass es Sie erfreut. Vielen Dank dafür!

die Redaktion

Arbeitsministertreffen – Ost Gemeinsame Forderungen

Die Arbeitsministerinnen und -minister verständigten sich auf gemeinsame Ziele in der Arbeitsmarktpolitik, u. a. zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern. Die Ursachen von Langzeitarbeitslosigkeit lägen in Ostdeutschland insbesondere im Mangel an Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt. Mangelnde Qualifikationen oder gesundheitliche Einschränkungen seien dagegen in Ostdeutschland deutlich seltener Ursache der Langzeitarbeitslosigkeit als in Westdeutschland. Außerdem forderten sie die Aktivierung passiver Leistungen für die Förderung von Langzeitarbeitslosen sowie die Entfristung arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Begrüßt wurde die geplante Weiterführung des gemeinsamen Ausbildungsplatzprogramms Ost, wie auch der Vorschlag eines Qualifizierungskombilohnes für Jugendliche. Dieser sei gut geeignet, längerer Arbeitslosigkeit von Jugendlichen entgegenzuwirken.

Infos

Pressemitteilung des Brandenburger Arbeitsministeriums im Internet: <http://tinyurl.com/2htev7>

euclid – für den Dritten Sektor Europas Führungskräfte-Netzwerk

Am 16. März 2007 versammelten sich über 100 Vertreter von Organisationen des europäischen Dritten Sektors in Paris, um euclid, das europäische Netzwerk für Führungskräfte des Dritten Sektors, zu gründen. euclid wurde – nach einer einjährigen Vorbereitung – von Organisationen aus Großbritannien, Frankreich und Schweden entwickelt. Es startet mit 120 Gründungsmitgliedern aus 25 Ländern. Primäres Ziel ist es, den Dritten Sektor in Europa professioneller und innovativer zu gestalten und hochwertige Lernprogramme anzubieten, Führungskräfte-Entwicklungs-Workshops miteinander zu vernetzen, auszubilden und zu unterstützen. Das Netzwerk ist als Mittel zur Ermutigung von Drittsektor-Führungskräften, zur Unterstützung von bürgerschaftlichem Engagement sowie als Beitrag zum europäischen Integrationsprozess gedacht.

Infos

Akademie für Ehrenamtlichkeit im Internet: <http://tinyurl.com/24e8bd>



euclid bringt Schwung in den Dritten Sektor



Jung oder alt? Gemeinsam profitieren alle

Internationale Investoren Brandenburg attraktiv

Seit 1991 haben sich 281 internationale Unternehmen mit insgesamt 327 Betrieben angesiedelt. Die Firmen kommen aus 36 verschiedenen Staaten von drei Kontinenten. Mit 55 Ansiedlungen steht die USA als größte Gruppe an der Spitze, gefolgt von 35 Unternehmen aus Österreich, den Niederlanden und der Schweiz mit jeweils 33 Ansiedlungen sowie Frankreich mit 29 Ansiedlungen. Eine wichtige Rolle spielen auch die vier skandinavischen Staaten mit zusammen 52 Unternehmen in Brandenburg.

Infos

Pressemitteilung des Brandenburger Wirtschaftsministeriums im Internet: <http://tinyurl.com/2gbn5r>

Ältere Arbeitnehmer Im Jahr 2010 – 55 Prozent

Mit der Initiative 50plus unterstützt die Bundesregierung mit Kombilohn, mit Eingliederungszuschuss, mit Weiterbildung und mit Veränderungen bei befristeter Beschäftigung, dass Ältere eine Chance haben, im Erwerbsleben zu bleiben oder wieder ins Erwerbsleben zu kommen. Die EU fordert von allen Mitgliedsländern, dass bis 2010 etwa 50 Prozent der über 55-Jährigen berufstätig sein sollen. 1998 waren das in Deutschland 37,8 Prozent, Ende 2006 waren schon 48,9 Prozent der über 55-Jährigen berufstätig. Bundesarbeitsminister Franz Müntefering ist zuversichtlich, dieses Ziel zu erreichen und kündigt an: „Ich möchte das Ziel anspruchsvoller setzen. Im Jahre 2010 sollen nicht nur 50 Prozent der über 55-Jährigen Arbeit haben, sondern 55 Prozent.“ Er unterstrich, dass es wichtig sei, altersgerechte



Gesucht – Fachkräfte in der Umweltbranche



Brandenburg – auch ein attraktiver Industriestandort

und altersgerechte Arbeitsplätze zu entwickeln. Die Unternehmer kleiner und mittlerer Firmen würden hiermit schon viel verantwortungsvoller umgehen als Großunternehmer.

Infos

Initiative 50plus im Internet: <http://tinyurl.com/3afq2k>

Grüne Industrie boomt An Fachkräften mangelt es

Wegen der Diskussion um den Klimawandel und die globale Erderwärmung erfahren zurzeit Anbieter erneuerbarer Energien eine besonders große Nachfrage. Für 2007 rechnet das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in dieser Branche mit 15.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen, sagt Claudia Kempfert vom DIW. Andere Branchenkenner sprechen von 60.000 neuen Jobs bis zum Jahr 2010. Der Bundesverband Erneuerbare Energien (BEE) prognostiziert bis 2020 eine Erhöhung von derzeit etwa 215.000 auf rund 500.000 Arbeitsplätze. In der Windbranche würden schon jetzt mehr als 50 Prozent der Firmen Fachkräfte suchen, die Solar-, Biogas- und Windanlagen entwickeln und warten können. Auch in anderen Branchen versuchen immer mehr Unternehmen ihre Produktion ‚klimaneutral‘ zu gestalten. Dafür stellen Firmen Expertinnen und Experten ein, die die betriebsinternen Abläufe auf Nachhaltigkeit trimmen.

Infos

Pressemitteilung von *karriere.de* im Internet: <http://tinyurl.com/2sbdyt>

UVB unterstützt Rückholaktion Die Lausitz braucht Fachkräfte

Der Unternehmensverband Brandenburg unterstützt die Initiative des privaten Personalvermittlers ‚Jobcenter Lausitz‘, die sich an heimkehrwillige Fachleute wendet. Mit der Online-Schaltung der neuen Bewerberplattform wurde eine Möglichkeit eröffnet, abgewanderte Fachkräfte wieder für Lausitzer Arbeitsplätze zu interessieren. Rund 9.000 Pendler verzeichnete die Arbeitsagentur Cottbus im Juni 2006. Das Jobcenter Lausitz übernimmt dabei die Mittlerfunktion zwischen Unternehmen und Pendlern.

Infos

Initiative des ‚Jobcenters Lausitz‘ im Internet: <http://tinyurl.com/3dwh65>

Ausbildung im Land Brandenburg

Demografische Chance nutzen – Berufsfrühorientierung stärken

Brandenburger Jugendliche können mit Zuversicht in ihre berufliche Zukunft blicken, wenn sie eine qualifizierte Ausbildung oder ein technisches Hochschulstudium absolvieren. Denn zukünftig brauchen Brandenburger Unternehmen qualifizierte Fachkräfte. Damit für die Jugendlichen und die Unternehmen die Rechnung aufgeht, sollten die Betriebe mit betrieblichen Ausbildungsplätzen dazu beitragen, ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Und eine frühzeitige Berufsorientierung soll Jugendlichen helfen, den passenden Berufsweg zu finden. Die derzeitigen und künftigen Herausforderungen auf dem Brandenburger Ausbildungsmarkt stellt Ute Tenkhof vom Brandenburger Arbeitsministerium vor.

Demografische Chance auf dem Arbeitsmarkt nutzen

Brandenburg entwickelt sich in immer stärkerem Maße zu einem attraktiven Wirtschafts- und Arbeitsstandort, in dem Technologien, Talente und Toleranz zusammenkommen. Damit sich diese Entwicklung fortsetzen kann, ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs von großer Bedeutung. Die Brandenburger Fachkräftestudie prognostiziert, dass bis zum Jahr 2015 unter gleichbleibenden Rahmenbedingungen voraussichtlich mit einem Bedarf von bis zu 200.000 qualifizierten Fachkräften zu rechnen ist.

Die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger wird sich halbieren und die Zahl der Renteneintritte wird zunehmen. Die beruflichen Chancen für junge Menschen und vor allem für junge qualifizierte Frauen werden steigen. Es gilt, die demografische Chance auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen.

Die Betriebe spielen bei der Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle. Viele brandenburgische Unternehmen verfügen über eine gute Qualifikationsstruktur im Beschäftigtenbestand. Auf diese sind sie weiter angewiesen, das heißt der Fachkräftewohlstand – überwiegend noch in DDR-Zeiten ausgebildet – entwickelt sich angesichts des demografischen Wandels nun zum Fachkräftebedarf.

Die Wirtschaft trifft dabei auf qualifizierte Nachwuchskräfte in der Region, die leistungsorientiert sind und sich ihrer Region verbunden fühlen. Schon jetzt hat Brandenburg im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich viele Absolventen der Sekundarstufe II. Eine gute Voraussetzung, um junge und hoch qualifizierte Menschen aus eigenen Schulen an unsere Region zu binden.

Es gilt also, die vorhandene Ausbildungs- und Qualifikationskultur der in der Region ansässigen Unternehmen auszubauen, zu unterstützen und damit ihre Kompetenzen zu erweitern. Wenn es gelingt, junge Leute und Arbeitssuchende entsprechend zu qualifizieren, dann kann die Fachkräftelücke gedeckt werden und aus der demografischen Falle entsteht eine demografische Chance. Hierbei spielt die Erstausbildung eine

entscheidende Rolle. Noch aber ist der Ausbildungsstellenmarkt unausgewogen, sodass das betriebliche Ausbildungsangebot mit Programmen der Bundesagentur und des Bund-Länder/Ausbildungsprogramms Ost zu ergänzen ist, um die Ausbildungsnachfrage zu decken.

Derzeitige Ausbildungssituation im Land Brandenburg

Die Ausbildungssituation in Brandenburg zum Ende des Berufsberatungsjahres 2005/2006 sah wie folgt aus:

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurden von den 34.589 Jugendlichen, die einen Berufsausbildungsplatz in einem Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) suchten, 3.828 Bewerberinnen und Bewerber als unvermittelt gezählt. Diese Zahl der unvermittelten Jugendlichen konnte im Ergebnis der gemeinsamen Nachvermittlungskaktionen der Kammern, Arbeitsagenturen und der Träger der Grundversicherung bis Mitte Januar 2007 um 2.751, das entspricht fast 72 Prozent, auf 1.067 gesenkt werden. Für die verbleibenden 1.067 unvermittelten Jugendlichen standen Mitte Januar schätzungsweise 1.097 Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote zur Verfügung.

Damit wurde die Ausbildungsplatzlücke für 2006 in Brandenburg rechnerisch geschlossen.

Im Jahr 2006 waren in Brandenburg insgesamt 11.770 neue betriebliche Ausbildungsverträge bei den zuständigen Stellen für Berufsbildung eingetragten. Das ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 78 Verträge beziehungsweise um 0,7 Prozent.

Ausbildungsplatzsuchende: Mehr als die Hälfte sind Altbewerber

Die Ausbildungsnachfrage wird wie bereits im Jahr 2006 auch im laufenden Jahr bundesweit geprägt sein durch eine hohe Zahl von Altbewerberinnen und Altbewerbern.

So wurden Ende des Berufsberatungsjahres 2005/2006 in Brandenburg insgesamt 20.505

Altbewerberinnen und -bewerber gezählt; das ist ein Anteil an der Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber von gut 59 Prozent.

Die Vermittlungschancen der immer älter werdenden Altbewerberinnen und Altbewerber auf dem betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt werden dabei mit zunehmender Suchdauer nach einem Ausbildungsplatz immer ungünstiger. Hierfür spricht auch der hohe Anteil arbeitsloser Jugendlicher unter 25 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Im Rahmen des kürzlich verabschiedeten Nationalen Ausbildungspaktes wird die Bundesagentur für Arbeit für den Herbst 2007 deshalb einmalig ein Programm mit bundesweit 7.500 zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für Altnachfragerinnen und -nachfrager auflegen.

Wichtig für die Zukunft: Berufswegeplanung

Zusätzlich zu den Aktivitäten, die zu einem ausreichendem Angebot an Ausbildungsplätzen in der Region beitragen, ist die Frage zu stellen, inwieweit bereits im Vorfeld der Ausbildungsstellensuche Berufswege- und Lebensplanung mit den eigenen Fähigkeiten, Eignungen und Leistungen einerseits und den beruflichen Chancen auf dem regionalen Ausbildungsmarkt andererseits zusammenpassen.

Strukturwandel, veränderte Anforderungen an berufliche Qualifikationen sowie entsprechende Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt machen lebensbegleitende Orientierung und Beratung erforderlich und erhöhen die Ansprüche an Berufsorientierung und Berufsberatung. Es gilt daher auch, frühzeitig zu handeln. Dem Übergang von der Schule in den Beruf als entscheidende Weichenstellung für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt wird deshalb eine besondere Bedeutung zugeschrieben. Möglichst frühzeitig in der Schulzeit muss ein systematischer Berufsorientierungsprozess einsetzen, der sich sowohl an den Kompetenzen und Potenzialen der Schülerinnen und Schüler als auch an den regionalen Bedarfen der Wirtschaft orientiert.

Die Ergebnisse aktueller Evaluationen Brandenburger Förderprogramme (unter anderem Praxislernen, Berufswahlpass, berufspädagogische Maßnahmen, integrierte Projekte zur Vermeidung von Schulabbrüchen) unterstreichen ebenfalls die Bedeutung dieser individuellen Übergangsphase und die Notwendigkeit präventiver und systematisch angelegter Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung.

Weiterhin ist der jährlich stattfindende Zukunftstag – in diesem Jahr am 26. April – für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg ein wichtiger Baustein einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung, die auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums zielt und insbesondere die Potenziale von jungen Frauen für zukunftsorientierte Branchen erschließen will.

(Nicht nur) in Brandenburg zeigen Jugendliche bisher ein tradiertes Berufswahlverhalten, das sich an überholten Geschlechterrollenklischees orientiert. Jugendliche und junge Erwachsene konzentrieren sich in ihren beruflichen Entscheidungsprozessen und Wünschen großenteils auf geschlechtstypische Berufe. Etwa 50 Prozent der Schülerinnen und 45 Prozent der Schüler wählen aus jeweils nur zehn Ausbildungsberufen. Das MASGF trägt mit einer neuen INNOPUNKT-Förderung dazu bei, dass bei der Berufswahl mehr als bisher individuelle Voraussetzungen und gesellschaftliche Erfordernisse zum Tragen kommen. Ministerin Dagmar Ziegler und Minister Holger Rupprecht starteten dazu im Juli 2006 den gemeinsam mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit organisierten INNOPUNKT-Wettbewerb „Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung – Schnittstellen und Übergangmanagement an der ersten Schwelle“. Viele der Fördermaßnahmen für junge Menschen werden im Land Brandenburg aus Mitteln des ESF finanziert und aus Landesmitteln kofinanziert, etwa der eben genannte INNOPUNKT-Wettbewerb oder der Zukunftstag.

Brandenburgischer Ausbildungskonsens

Alle beschriebenen Aktivitäten auf dem Ausbildungsstellenmarkt Brandenburgs finden unter dem Dach des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses statt. Bereits im Frühjahr 2003 – ein Jahr vor Beginn des nationalen Ausbildungs paktes – haben in Brandenburg Wirtschaft, Gewerkschaften, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und die Landesregierung den Ausbildungskonsens vereinbart.

Ziel des Ausbildungskonsenses ist es, auch in einer wirtschaftlich schwierigen Situation jedem ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsangebot zu unterbreiten. Dabei geht es sowohl darum, die betriebliche Ausbildungsbasis zu vergrößern, um rechtzeitig genügend engagierte und gut ausgebildete Leute in die Unternehmen zu holen, als auch in die Qualität der Ausbildung zu investieren.

In den vergangenen Jahren konnte durch den engagierten Einsatz aller Partner des Ausbildungskonsenses eine ausreichende Versorgung von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -be-

werbern mit Ausbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden. Die Ausbildungsleistungen der brandenburgischen Betriebe werden seit drei Jahren durch die Auslobung des Ausbildungspreises im Brandenburgischen Ausbildungskonsens öffentlich honoriert. Im vergangenen Jahr beteiligten sich 110 auszubildende Betriebe aus Brandenburg an der Auslobung. Der Brandenburgische Ausbildungskonsens wird in diesem Jahr mit einem Maßnahmenpaket mit folgenden Schwerpunkten fortgesetzt:

- ▶ Erweiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis,
- ▶ Verstärkung der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung,
- ▶ gemeinsame Werbung für mehr Ausbildung,
- ▶ Steigerung der Qualität der Nachvermittlung der unversorgten Jugendlichen,
- ▶ Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote,
- ▶ Steigerung der Ausbildungsqualität,
- ▶ Verbesserung der Lernortkooperation.

Neue Perspektiven für Jugendliche

Nach den Erkenntnissen der Brandenburger Fachkräftestudie werden sich neue Perspektiven für Jugendliche in der Region ergeben. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zeigt die Studie auf, dass Unternehmen mit einem Fachkräftebedarf in nicht unbeträchtlicher Größenordnung konfrontiert werden. Bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen wurde für den Zeitraum bis 2010 für alle Industriebranchen ein Bedarf an Fachkräften ermittelt, vor allem im Maschinenbau, im Fahrzeugbau, in der Nahrungsmittelindustrie, in der Biotechnologie, in der Chemischen Industrie und im Tourismus. Fachkräftebedarf besteht insbesondere im Hinblick auf Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten und qualifizierte Fachangestellte und Facharbeiter. Gering qualifizierte Arbeitskräfte werden wenig nachgefragt werden.

Hinsichtlich der Arbeitsperspektiven für junge Menschen besteht Anlass zum Optimismus. Die Berufschancen für junge Leute werden in den nächsten Jahren deutlich besser werden, wengleich noch mehr als bisher eine solide Berufsausbildung Voraussetzung sein wird. Das



Mädchen sollen Chancen jenseits des traditionellen Rollenverständnisses suchen

ergibt sich unter anderem als Folge aus:

- ▶ einer Vielzahl von Renteneintritten in den kommenden Jahren und einem daraus resultierenden Neueinstellungsbedarf – wobei davon auszugehen ist, dass nicht jeder Renteneintritt eine Neueinstellung auslösen wird;
- ▶ einem klaren Aufwärtstrend in wichtigen Wirtschaftsbranchen Brandenburgs, vor allem in der Industrie und den unternehmensbezogenen Dienstleistungssektor, beispielsweise im Fahrzeugbau;
- ▶ der starken Nachfrage nach Fachkräften und des entsprechend zwingend notwendigen größeren Ausbildungsmanagements in den Betrieben;
- ▶ der Notwendigkeit einer rechtzeitigen Berufsorientierung für eine spätere gute Orientierung in und eine Identifikation mit der Arbeitswelt;
- ▶ den vermehrten Beschäftigungsaussichten, wenn auch junge Frauen ihren Blick über die herkömmlichen Frauenberufe hinaus mehr den technischen Berufen widmen. □

Ute Tenkhof, MASGF

Infos

Die Ergebnisse der Fachkräftestudie sind in einer Zusammenfassung „Die Berufsaussichten von Schülerinnen und Schülern in Brandenburg“ für alle Interessierten auf den Internetseiten des MASGF abrufbar: www.masgf.brandenburg.de; Rubrik Publikationen, Link Arbeit

Berufsfachschulen: Kammerabschlüsse und Anrechnung von Zeiten

Wie nutzen die Länder die neuen Möglichkeiten im Berufsbildungsgesetz?

Anfang des Jahres 2005 verabschiedete der Bundestag die Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Das neue Gesetz eröffnet unter anderem den Landesregierungen die Möglichkeit, schulische Ausbildungsgänge mit einer Kammerprüfung abschließen zu lassen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat vergangenen Sommer in 13 Bundesländern nachgefragt, ob und wie sie die neue Rechtsmöglichkeit nutzen.

Im Schuljahr 2005/2006 wurden bundesweit rund 41.000 Schülerinnen und Schüler an Berufsfachschulen gemäß BBiG/Handwerksordnung (HWO) ausgebildet. Im Vergleich dazu nehmen jährlich mehr als 190.000 Auszubildende eine vollzeitschulische Ausbildung außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG auf. Bisher waren Absolventen einer schulischen Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht in gleicher Weise akzeptiert wie Absolventen einer dualen Berufsausbildung. Etwa 40 Prozent dieser Jugendlichen schließen deshalb an die schulische Berufsausbildung eine duale Ausbildung an. Die Lebenszeit der Jugendlichen, Ressourcen und Fähigkeiten werden auf diese Weise vergeudet.

Die beste Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt bietet ein Kammerabschlusszeugnis. Deswegen sieht das neue Berufsbildungsrecht durch eine Ermächtigung der Landesregierungen vor, dass Schülerinnen und Schüler einen erleichterten Zugang zur Kammerprüfung erhalten. Es liegt jetzt in der Verantwortung der Länder, die schulischen



Kammerabschluss? Die Länder haben es in der Hand

Curricula so zu verändern, dass die Absolventen die Kammerprüfungen bestehen und die neuen Möglichkeiten nutzen können. Eingeführt wurde zusätzlich, dass der Abschluss von Berufsbildungsgängen mit weiterführenden Schulabschlüssen verknüpft werden kann. Für diese Ziele wurden mit dem Berufsbildungsgesetz 2005 zwei Instrumente bereitgestellt:

- Die Landesregierungen können nach Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung bestimmen, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die

Ausbildungszeit angerechnet wird (§ 7 BBiG und § 27a HWO). Ab 01.08.2009 bedarf die Anrechnung eines gemeinsamen Antrags der Auszubildenden und der Auszubildenden.

- Absolventen schulischer oder sonstiger Berufsausbildungsgänge sind zur Abschlussprüfung bei einer Kammer zuzulassen, wenn der Bildungsgang einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht und ein angemessener Anteil an fachpraktischer Ausbildung sichergestellt ist; hierzu können die Länder im Benehmen mit den Landesausschüssen für Berufsbildung Rechtsverordnungen erlassen (§ 43 Absatz 2 BBiG und § 36 Absatz 2 HWO). Die Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung tritt am 1. August 2011 außer Kraft.

Aktivitäten der Länder

Bisher sind in den Bundesländern drei Strategien zu beobachten, wie die vom Gesetz geschaffenen Möglichkeiten umgesetzt werden:

- Erlass von Rechtsverordnungen, die die Zulassung zur Kammerprüfung und/oder die Anrechnung berufsfachschulischer Ausbildungszeiten regeln. Diese Rechtsverordnungen sind länderspezifisch ausgestaltet; sie beziehen sich auf bestimmte Berufe und Schulstandorte, betonen den regionalen Konsens.
- Freiwillige Vereinbarungen zwischen Ländern, Kammern, Dachverbänden.
- Beibehaltung des Status quo wegen bestehender Absprachen mit den Kammern oder vorhandener Kooperationsmodelle.

Von der Möglichkeit, Verordnungen zu erlassen, ist bis zum Sommer 2006 nur vereinzelt Gebrauch gemacht worden. Die Gründe für die Zurückhaltung sind unterschiedlich. Die Länder verweisen auf schwierige Gespräche mit den Kammern im Vorfeld der Beratungen in den Landesausschüssen für Berufsbildung. Sofern (neue) freiwillige Vereinbarungen mit Kammern erreicht wurden, legen diese nicht immer Erfolg versprechende Rahmenbedingungen fest, etwa bei der Ausgestaltung der Praxisanteile, der Vermittlung von Praxis- bzw. Ausbildungsplätzen oder bei Notenschwellen. Auch die im BBiG verankerten Befristungen des Erlasses von Rechtsverordnungen sehen die Länder als problematisch an.

Keine Schwierigkeiten hingegen scheinen nach Einschätzung der Länder die curricularen An-

passungen von bisher schulischen Ausbildungsgängen an duale Ausbildungsberufe zu machen. In vielen Fällen können die Bundesländer auf Modelle zurückgreifen, die unter Beteiligung der Kammern bereits seit vielen Jahren laufen und als bewährt gelten. Zwar fehlen in der Regel Verbleibsuntersuchungen für die Absolventen solcher schulischen Ausbildungsgänge nach BBiG/HWO, von außergewöhnlichen Schwierigkeiten an der Zweiten Schwelle ist aber nichts bekannt.

Ob es in den Bundesländern – zu denen auch Brandenburg gehört –, die vorhandene Modelle weiter ausbauen wollen, gelingt, den Ausbildungsmarkt nennenswert zu entlasten, muss ebenso abgewartet werden wie die Wirkung der neuen Verordnungen und Absprachen.

Perspektiven

Für eine nachhaltige Entlastung des Ausbildungsmarktes ist es erforderlich, den Status quo zu überwinden. Seitens der Länder könnte dieses erleichtert werden, indem (teilqualifizierende) berufsfachschulische Bildungsgänge an die in der Kultusministerkonferenz vereinbarten Rahmenlehrpläne für duale Ausbildungsberufe angepasst werden. Abstimmungen zwischen den Ländern über solche Aktivitäten wären förderlich. Die für einen solchen Strukturwandel erforderlichen personellen und sächlichen Ressourcen stehen in den Ländern zur Verfügung, wie der starke Anstieg schulischer Ausbildungsgänge zeigt. Diese Mittel werden bisher für rein schulische bzw. teilqualifizierende Bildungsgänge (Warteschleifen) genutzt, die allerdings in der Regel nicht auf duale Ausbildungsgänge angerechnet werden und nur sehr begrenzt direkte Übergänge in das Beschäftigungssystem eröffnen. Voraussetzungen für den Strukturwandel sind:

- ein eindeutiges bildungspolitisches Signal der Beteiligten, vor allem der Sozialparteien, dass solche berufsfachschulischen Ausbildungsgänge erwünscht sind, um die regionalen Abstimmungen mit den Kammern zu erleichtern und zu beschleunigen;
- die Umwandlung der bisherigen (teilqualifizierenden) Berufsfachschulbildungsgänge in vollqualifizierende mit Praxisanteilen;
- die Bereitschaft des Gesetzgebers, die Befristungen in den §§ 43, 2 und 7 aufzuheben. □
Edith Bellaire, BIBB; Harald Brandes, BIBB; Carl-Heinz Doose

Infos

Den ungekürzten Text mit Kurzbeschreibungen der Aktivitäten der interviewten Bundesländer finden Sie auf den BRANDaktuell-Internetseiten unter: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/titelthema_3_2007_2.htm

Ausbildungschancen in der Landwirtschaft

Grüne Berufe brauchen qualifizierte Bewerber

Die Landwirtschaft bietet Ausbildungsplätze, Arbeitsplätze und Perspektiven. Dennoch fehlen der Branche qualifizierte Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber. Dabei bieten die Grünen Berufe Karrierechancen und interessante Tätigkeiten. Manche erfordern auch explizites technisches Interesse und Verständnis.

Im Land Brandenburg verdienen fast 40.000 Menschen ihren Lebensunterhalt in der Landwirtschaft und ihre Zahl ist seit mehreren Jahren relativ stabil. In den nächsten zehn Jahren gehen viele von ihnen in Rente und die Betriebe werden einen erheblichen Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften haben. Deshalb initiierte das Brandenburger Ministerium für Ländliche Entwicklung gemeinsam mit verschiedenen Partnern im Jahr 2002 eine Reihe von Aktivitäten, um für Grüne Berufe zu werben. Im Jahr 2003 begannen zum ersten Mal seit der Wende wieder mehr junge Leute eine Ausbildung im Agrarbereich. Dieser Trend hat sich bis heute, bei zwischenzeitlich leicht sinkender Tendenz, gehalten (siehe Tabelle).

Auch weiterhin übertrifft das Angebot an landwirtschaftlichen Ausbildungsplätzen die Nachfrage. Doch haben im Ausbildungsjahr 2006/2007 erstmals wieder mehr Jugendliche eine Ausbildung zum Land- und Tierwirt begonnen. Das ist erfreulich, denn aus diesen Berufen werden in der Regel die Nachfolger der Betriebsleiter rekrutiert. Auch der 2005 neu eingeführte Beruf ‚Fachkraft für Agrarservice‘ verzeichnet steigende Ausbildungszahlen. Mit dem neuen Berufsbild soll der Nachfrage nach Dienstleistungen in der Pflanzenproduktion Rechnung getragen werden. Fachkräfte Agrarservice eggen, pflügen, düngen, säen und ernten. Sie lagern und konservieren die pflanzlichen Produkte. Sie führen und warten die landwirtschaftlichen Maschinen. Deshalb ist der Beruf gut geeignet für Jugendliche mit Interesse an großen Maschinen.

Die Freude über die wachsende Anzahl von Auszubildenden wird jedoch getrübt durch den hohen Anteil nicht bestandener Abschlussprüfungen. Dieser bewegte sich 2006 zwischen 12 Prozent bei den Forstwirten und 45 Prozent bei den Gärtnern. Deshalb sind landwirtschaftliche Betriebe bestrebt, Auszubildende mit einem Notendurchschnitt, der besser als ‚3‘ ist, für sich zu gewinnen.

Dabei haben sie gegen ein negatives Image zu kämpfen: „Wenn nichts klappt, gehste in den Stall.“ Das sind trügerische Vorstellungen. Für Berufe in der modernen Landwirtschaft sind technisches und naturwissenschaftliches Verständnis sowie ein großes Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit Tieren und teuren Maschinen erforderlich. Auch vermeintlich schlechte Arbeitsbedingungen wie Wochenend- und Feiertagsarbeit, Geruchsbelästigung, teilweise niedrige Bezahlung schrecken Jugendliche ab. Diese Umstände begleiten aber auch andere Berufe, beispielsweise Krankenschwestern, Köche und Verkäuferinnen. Es gibt wie in anderen Berufen auch in der Landwirtschaft Licht- und Schattenseiten. Aber landwirtschaftliche Berufe sind vielfältig und interessant. Die Ausbildungsordnungen spiegeln die Vielfalt in den Anforderungen an die Auszubildenden wider:

- technisches Interesse für die Bedienung der Melkmaschinen, Vorrichtungen zur Fütterung und Entmistung sowie der zahlreichen großen, teuren mit Computertechnik vollge-

- stopften Maschinen auf dem Feld;
- Interesse an Naturwissenschaften, Beherrschten mathematischer Grundfertigkeiten, z. B. für die Berechnung von Futterrationen, des Bedarfs an Saatgut und Dünger.

Natürlich ist trotz des hohen Technisierungsgrades eine gute körperliche Verfassung erforderlich. Das heißt aber nicht, dass die Grünen Berufe nicht für Mädchen geeignet sind.

Jugendliche, die an einer Karriere in der Landwirtschaft interessiert sind, können gleichzeitig mit dem Berufsabschluss Land- beziehungsweise Forstwirt die Fachhochschulreife erwerben. Bei dieser Ausbildung verlängert sich der jährliche Schulbesuch von 13 auf 16 Wochen. Der Unterricht für Landwirte mit Fachhochschulreife wird im Oberstufenzentrum in Pritzwalk angeboten, Forstwirte mit Fachschulreife werden im Oberstufenzentrum in Neuruppin unterrichtet. □

Sabine Baum,
Brandenburger Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz

Infos

Internet: www.mluv.brandenburg.de/cms/media.php/2315/g_berufe.pdf

Grüne Berufe in Brandenburg

Von den 6.668 landwirtschaftlichen Unternehmen in Brandenburg sind etwa 800 zur Ausbildung berechtigt. Grüne Berufe sind voller Leben und werden von den Auszubildenden wegen des Abwechslungsreichtums geschätzt – hier eine Übersicht über Grüne Berufe in Brandenburg:

- Landwirt/in
- Tierwirt/in in den Fachrichtungen: Rinderhaltung, Schweinehaltung; Schäferei, Geflügelhaltung, Imkerei
- Gärtner/in in den Fachrichtungen: Baumschule, Friedhofsgärtnerei, Garten- und Landschaftsbau, Obst- und Gemüsebau, Staudengärtnerei, Zierpflanzenbau
- Fachkraft Agrarservice
- Pferdewirt/in in den Schwerpunkten: Zucht und Haltung, Reiten, Rennreiten, Trabrennfahren
- Fischwirt/in in den Schwerpunkten: Seen- und Flussfischerei sowie Zucht- und Haltung
- Forstwirt/in
- Revierjäger/in
- Molkereifachfrau/-mann
- Milchwirtschaftlicher Laborant/in
- Hauswirtschafter/in

Beruf	2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06		2006/07	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Landwirt/in	159	10	236	17	235	16	217	25	207	14	227	21
Fachkraft Agrarservice*									8	-	12	-
Tierwirt/in	79	44	82	41	92	47	88	36	77	39	120	54
Gärtner/in	229	77	202	58	256	64	285	66	248	49	257	54
Pferdewirt/in	70	59	72	60	75	68	63	44	71	59	93	81
Forstwirt/in	76	6	65	6	69	5	55	7	67	4	66	4
Sonstige	144	42	124	30	188	74	168	58	197	65	197	48
Hauswirtsch.	210	196	175	158	219	191	206	181	207	181	198	176
Insgesamt	967	434	956	370	1.134	465	1.082	417	1.082	411	1.170	438

* seit Ausbildungsjahr 2005/2006 neuer Ausbildungsberuf

Ausbildung: Vermittlung benachteiligter Jugendlicher in Grüne Berufe

Amt für Arbeitsmarkt fördert Projekt in Ostprignitz-Ruppin

Von denjenigen, die sich im vergangenen Jahr bei der Agrargenossenschaft Rheinsberg um einen Ausbildungsplatz zum Landwirt beworben haben, hat Betriebsleiter Reiner Dielitzsch keinen genommen. „Keiner entsprach unseren Anforderungen“, sagt Dielitzsch. Dafür hat Thomas Sperling seine Chance bei der Agrargenossenschaft bekommen. Dorthin vermittelt hat ihn Ines Kuhlo vom Verein Ländliche Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland (LEB) in Neuruppin. Sie betreut mit einem Kollegen das Projekt ‚Betriebliche Erstausbildung von benachteiligten Jugendlichen in Grünen und landwirtschaftlichen Berufen‘. Das Projekt wird vom Amt für Arbeitsmarkt finanziert, das im Landkreis Ostprignitz-Ruppin die Arbeitslosen-geld-II-Empfänger betreut.

Thomas Sperling gehört zu denjenigen, deren Bewerbungen in der Regel gleich aussortiert werden: „Bei einem 24-Jährigen mit einer abgebrochenen Ausbildung gucken die Personalverantwortlichen nicht genauer hin“, sagt Ines Kuhlo. Und sie übersehen dabei beispielsweise, dass Thomas Sperling unverschuldet seine Ausbildung zum Schornsteinfeger abbrechen musste. Für Thomas Sperling ist die Lehre bei

lege bieten noch mehr: „Wir betreuen die jungen Menschen während ihrer Ausbildung. Gibt es Probleme, dann sind wir da.“ Zur Betreuung gehört z. B. Nachhilfeunterricht, wenn die Auszubildenden Schwierigkeiten in der Berufsschule haben. Darüber hinaus halten die beiden LEB-Mitarbeiter Kontakt zu den Lehrern, helfen den Jugendlichen, eine Wohnung zu finden, wenn ein Umzug in die Nähe des Ausbildungsbetriebes

integriert.“ Dabei sei es nicht einfach gewesen, geeignete Jugendliche zu finden, erzählt Peter Müller. „Viele haben von den landwirtschaftlichen und anderen Grünen Berufen falsche Vorstellungen, häufig hat es auch an der Motivation und der Zuverlässigkeit gemangelt.“ Letztendlich konnten von 50 Jugendlichen, die das Amt für Arbeitsmarkt geschickt hatte, nur 10 vermittelt werden, 12 Ausbildungsstellen hatten die Mitarbeiter der LEB Neuruppin akquiriert. „Zwei Plätze konnten wir leider nicht besetzen“, bedauert Peter Müller.

Betreuung überzeugt Betriebe

Kein Problem hingegen sei es gewesen, Betriebe zu finden, die bei dem Projekt mitmachen, sagt Peter Müller. Der LEB e. V. in Neuruppin hat 50 Mitgliedsbetriebe, zu denen Kontakte bestehen. Und ein gewichtiges Argument sei die Betreuung der Auszubildenden durch die LEB-Mitarbeiter, sagt Peter Müller. „Die Betriebe wollen von den Problemen entlastet werden.“ Dann seien sie bereit, benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben. Zumal die „leistungstärkeren Jugendlichen in der Regel keinen landwirtschaftlichen Beruf wählen“, sagt Peter Müller. „Und auch jemand mit einem schlechten Zeugnis ist nicht zwangsläufig dumm oder faul.“ Es käme eben darauf an, die passenden Bewerber zu finden.

Zusätzlich zur praktischen Unterstützung bekommen die Betriebe einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, im ersten Lehrjahr 80 Prozent, im zweiten 40 Prozent und im dritten Lehrjahr 20 Prozent des Entgeltes.

Friedhofsgärtnerei Haase

Für Bernd Haase hat der Zuschuss den Ausschlag gegeben, um zwei Lehrlinge über das Projekt einzustellen. „Ich hätte sonst nicht mehr ausgebildet, ein Auszubildender kostet dem Betrieb gut 15.000 Euro.“ Und das sei zuviel für seine Friedhofsgärtnerei in Wittstock. Dabei ist ihm das Thema Ausbildung nicht fremd. Er ist Mitglied im Prüfungsausschuss und weiß, worauf es ankommt. Bei der Auswahl der Lehrlinge hatte Haase beim Bewerbungsgespräch einen kleinen Test durchgeführt: „Von 15 Bewerbern, die zur Auswahl standen, sind zwei übrig geblieben“, erzählt Haase. Denn die Ausbildung zum Friedhofsgärtner ist anspruchsvoll. Ein Friedhofsgärtner muss die Pflanzen und ihre Pflegeansprüche kennen, mit technischen Geräten umgehen, Kunden beraten und Grabstellen gestalten. Und ein Friedhofsgärtner braucht eine Fahrerlaubnis. Auch diese finanziert das Amt für Arbeitsmarkt den beiden Lehrlingen und entlastet den Betrieb von den Kosten. Mit den Leistungen seiner bei-



Thomas Sperling tauscht bei einem Hänger eine Feder aus – auch die Wartung der Fahrzeuge und Maschinen gehört zur Ausbildung zum Landwirt

der Agrargenossenschaft Rheinsberg die letzte Gelegenheit, eine Erstausbildung zu machen. Ist er 26 Jahre, kann er keine Erstausbildung mehr beginnen. Somit ist für ihn der Ausbildungsplatz ein Glück. Doch warum hat Reiner Dielitzsch ihn genommen, nachdem so viele nicht in Frage kamen?

Eintrittskarte Praktikum

„Herr Sperling hat bei uns ein Praktikum gemacht und sich sehr ordentlich angestellt“, sagt Reiner Dielitzsch. Das Praktikum ist bei dem Projekt der Test, ob der oder die Jugendliche und der Betrieb zusammenpassen. Doch Ines Kuhlo und ihr Kol-

le notwendig ist, und unterstützen bei sozialen Problemen. Ines Kuhlo hat beispielsweise Thomas Sperling geholfen, die Bundesausbildungsbeihilfe (BAB) zu bekommen. Denn Thomas Sperling ist verheiratet und hat ein Kind. Und für eine Familie reicht die Ausbildungsvergütung nicht.

Chance für zehn Jugendliche

Zehn Jugendliche hat die LEB Neuruppin zur Ausbildung an Landwirtschaftsbetriebe und Gärtnereien vermitteln können. Und bei allen von ihnen hat Peter Müller, Leiter der LEB-Niederlassung in Neuruppin, ein gutes Gefühl. „Alle 10 Jugendlichen haben sich gut in die Betriebe

den Azubis ist Bernd Haase zufrieden, und auch damit – wie es scheint –, dass die Friedhofsgärtnerei Haase wieder ausbildet.

Förderschüler überzeugten durch ihre Arbeit

Sowohl Reiner Dielitzsch von der Agrargenossenschaft Rheinsberg als auch Bernd Haase haben genau darauf geachtet, für sich passende Bewerber zu bekommen. Ines Kuhlo kennt die meisten Betriebe, mit denen sie im Projekt zusammenarbeitet und weiß, wen sie wohin schicken kann. „Bernd Haase konnte ich auch Bewerber schicken, deren Motivation und Eignung ich nicht sicher einschätzen konnte“, erzählt sie. Für Reiner Dielitzsch hingegen musste sie von vorne herein den richtigen Bewerber wählen: Thomas Sperling hatte früher schon in landwirtschaftlichen Betrieben gejobbt, später auch auf dem Bau. „Er weiß, was arbeiten bedeutet“, sagt Ines Kuhlo, „sonst hätte ich ihn der Agrargenossenschaft nicht vorgeschlagen“. Trotz aller Auswahl

kommen von den zehn Azubis, die Ines Kuhlo vermitteln konnte, drei von der Förderschule. Zwei lernen Gärtner der Dritte Tierwirt. „Alle drei haben im Praktikum durch ihre praktische Arbeit und ihre Motivation überzeugt“, sagt Ines Kuhlo. Ihr Handicap sind die sehr schwachen schulischen Leistungen. Mit ständiger Nachhilfe hofft Ines Kuhlo, sie durch die Abschlussprüfung zu bringen. □ (jac)

Infos

LEB Prignitz-Havelland e. V.,
Alt Ruppiner Allee 40,
16816 Neuruppin; Peter Müller,
Tel.: (0 33 91) 76 42 09,
E-Mail: mueller_leb1.de,
Internet: www.leb1.de
Am 1. Oktober 2007 beginnt eine
zweite Maßnahme.



Zwei Stunden hatte sich Bernd Haase mit der 17-jährigen Jessica Stanthin unterhalten, dann hatte sie ihren Lehrvertrag

Erfahrungsaustausch der Ausbildungsprojekte von Bund und Land Auftakt zu einer regelmäßigen Veranstaltungsreihe

Auf einer ersten Tagung am 19. April sollten Synergien zwischen bundesweiten und regionalen Angeboten zur Ausbildungsunterstützung aufgezeigt und Perspektiven für die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure entwickelt werden. Dazu eingeladen hatten die LASA Brandenburg GmbH und die Koordinierung INNOPUNKT, die JOBSTARTER-Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn und das JOBSTARTER – Regionalbüro Ost.

Die Tagung ‚Synergien zur perspektivischen Fachkräftesicherung‘ ist der Auftakt einer Veranstaltungsreihe zur Ausbildungsförderung von Bund und Land. Die Fachtagung gab einen Überblick, welche Programme in Brandenburg zur Verbesserung von Ausbildungsstrukturen beitragen und welche Ergebnisse bereits erzielt wurden. Anwesend waren Akteure des Bundes, die Partner des Landesausbildungskonsenses sowie die Projektträger des Jobstarter-Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Programms INNOPUNKT und der Kompetenzagentur-Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie die Umsetzer des Ausbildungsplatzprogramms Ost und die Mitarbeiter der Regionalbüros für Fachkräftesicherung.

Regierungsdirektor Magnus Milde vom BMBF und Kornelia Raskopp, Leiterin der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung, berichteten über perspektivische Fachkräftesicherung als Schwerpunkt der Bundespolitik und des JOBSTARTER-Programms. Für das Land Brandenburg erläuterten Dieter Hölterhoff vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport und Michael Zasko vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie die

Prioritäten der Ausbildungspolitik des Landes. Die Prioritäten sind in der neuen Förderstrategie des Landes festgelegt:



Paneldiskussion: Verbesserung der Ausbildungsstrukturen – Herausforderung für Bund und Land (v. l. n. r. Kornelia Raskopp, Alfred Eichhorn, Magnus Milde, Dieter Hölterhoff, Michael Zasko)

- ▶ Berufsorientierung,
- ▶ Übergang Schule-Beruf,
- ▶ neue Lernortkooperationen zur Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis,
- ▶ Benachteiligtenförderung zur Ausschöpfung von Begabungsreserven für den Fachkräftebedarf.

Nach den Referaten gab es die Gelegenheit zum direkten Erfahrungsaustausch, die rege genutzt wurde: Anbieter im Bereich Ausbil-

dingsunterstützung tauschten ihre Erfahrungen untereinander, aber auch mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundes- und Landespolitik sowie der Wissenschaft aus. Unter der amüsanten Moderation von Alfred Eichhorn vom Inforadio Berlin wurden Ideen zur Verbesserung der Ausbildungsstrukturen als Herausforderung für Bund und Land entwickelt und ausgetauscht. Die Veranstaltung machte deutlich, dass Bund

und Land bei der Ausbildungsförderung Hand in Hand arbeiten. Die Veranstaltungsreihe wird zur kontinuierlichen Abstimmung der Ausbildungsförderung von Bund und Land fortgesetzt. Sie wird dazu beitragen, dass Synergien zwischen bundesweiten und regionalen Angeboten zur Ausbildungsunterstützung entstehen und Perspektiven für die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure entwickelt werden können. □

Michael Zasko, MASGF

Auszubildende sind im Land Brandenburg sehr mobil

Hohe Auspendlerquote, doch der größte Teil der mobilen Auszubildenden bleibt im Land

Brandenburg hat im bundesdeutschen Vergleich die meisten Ausbildungspendler. Die schwierige Arbeitsmarktsituation und besondere siedlungsstrukturelle Gegebenheiten sind die Ursachen für die intensive Mobilität von Auszubildenden in der Region Berlin-Brandenburg. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hat erforscht, wohin Brandenburger Jugendliche gehen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Ebenso wie die Erwerbspersonen sind auch die Auszubildenden im Land Brandenburg sehr mobil. Generell ähneln sich ihre Pendlerstrukturen. Denn an der ersten Schwelle, beim Übergang von der Schule in das Berufsleben, ist Mobilität der Brandenburger Jugendlichen häufig Voraussetzung, entweder überhaupt eine Lehrstelle zu finden oder einen bestimmten Ausbildungswunsch realisieren zu können und sich nicht mit der Einstellung ‚Hauptsache eine Lehrstelle‘ zufrieden zu geben.

Der Ausbildungsmarkt im Land Brandenburg

Grund für die Ausbildungsmobilität ist vor allem die angespannte Lage auf dem Brandenburger Ausbildungsmarkt. In den vergangenen sieben Jahren lag die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen deutlich über dem Angebot (Abbildung 1). Zwar ging im Jahr 2005 erstmalig die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zurück, vermutlich durch Anlaufschwierigkeiten bei den Hartz-Reformen. Gleichzeitig sank aber auch das Angebot an Ausbildungsstellen, sodass die Lücke fast unverändert blieb. Das Defizit wurde teilweise durch außerbetriebliche Ausbildungen ausgeglichen, die 2003 ihren höchsten Stand erreicht hatten.

Das Ausbildungsplatzpotenzial wird in Brandenburg fast vollständig ausgeschöpft. Es gibt kaum

eine Lücke zwischen Ausbildungsplatzangebot und neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Wanderungen

Bei ungünstiger Lage auf dem Arbeits- und dem Ausbildungsstellenmarkt stellt Abwanderung häufig für den Einzelnen die ultima ratio dar, um Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Abwanderung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Regionen mit Beschäftigungsdefiziten senkt zwar die regionale Arbeitslosigkeit in der Abwanderungsregion, aber die geringere Nachfrage und die zukünftig fehlenden Fachkräfte können Disparitäten in der regionalen Wirtschaftskraft verstärken.

Allerdings kann das Pendeln von Arbeitskräften und Auszubildenden aber auch zum Abbau von regionalen Disparitäten führen, wenn Einkommen oder Humankapital in die Herkunftsregionen der Pendler transferiert werden und sich die Standortfaktoren durch das gesteigerte Qualifikationsniveau und -spektrum dort verbessern.

Die Wanderungsbilanz für Brandenburg zwischen 1995 und 2005 ist durch Wanderungsgewinne des Berliner Umlands bestimmt, während die peripheren Regionen und viele Kreisstädte Bevölkerung verlieren. Es wandern vor allem jüngere Menschen, und hier insbesondere junge Frauen,

ab, die eine Lehrstelle oder den Berufseinstieg suchen. Trotz Zuwanderungsgewinnen im Berliner Umland hat Brandenburg in den letzten zehn Jahren mehr als 60.000 Personen zwischen 18 bis 24 Jahre durch Abwanderung verloren.

Ausbildungsmobilität

Brandenburger Auszubildende sind sowohl innerhalb des Landes als auch über die Landesgrenze hinaus vor allem nach Berlin mobil. Die Auspendlerquote der Auszubildenden ist mit 25,4 Prozent ähnlich hoch wie die Auspendlerquote der Beschäftigten mit 26,5 Prozent. Dagegen pendeln nur 9,4 Prozent der Auszubildenden nach Brandenburg ein, während es bei den Arbeitspendlern 15,6 Prozent sind. Frauen, die häufig im Dienstleistungssektor ausgebildet werden, sind mobiler als Männer. Gleichwohl pendeln von allen mobilen Auszubildenden 50 Prozent innerhalb des Landes Brandenburg. Addiert man noch die Pendler nach Berlin hinzu, verbleiben fast 80 Prozent der Ausbildungspendler in der Region Berlin-Brandenburg.

Staatlich gestützte Ausbildungsangebote haben nach wie vor hohes Gewicht in der Berufsausbildung. Sie sollen der Abwanderung junger Menschen entgegenwirken. Allerdings war das Abwanderungsrisiko junger Fachkräfte vor allem nach der Ausbildung in der Phase des Berufseinstiegs bisher noch hoch. In Ostdeutschland waren nach Berechnungen des IAB 37,8 Prozent der Absolventen aus dualer Ausbildung, einschließlich überbetrieblicher Ausbildung, die zwischen 2000 und 2004 ihre Ausbildung beenden, arbeitslos. In Westdeutschland waren von dieser Gruppe 17,5 Prozent arbeitslos.

Regionale Ausbildungszentren

Die Pendlersalden der Auszubildenden auf Gemeindeebene zeigen, welche Kreise eine hohe Ausbildungsleistung auch für nicht vor Ort lebende Jugendliche erbringen (Abb. 2). Im Land Brandenburg weisen alle kreisfreien Städte positive Werte auf, vor allem Frankfurt (Oder), Cottbus und Potsdam. Danach ist beispielsweise Frankfurt (Oder) rein rechnerisch in der Lage, allen Auszubildenden am Wohnort einen Ausbildungsplatz anzubieten und zusätzlich 546 von 1.000 seiner Ausbildungsplätze für Auszubildende aus anderen Kreisen bereitzustellen. Die geringsten Werte verzeichnen Landkreise, die an ein Oberzentrum angrenzen. Die gute Erreichbarkeit der nahe liegenden städtischen Zentren dürfte dafür ursächlich sein.

Innerhalb der Landkreise haben häufig Mittelzentren die Funktion kleinerer Ausbildungs-

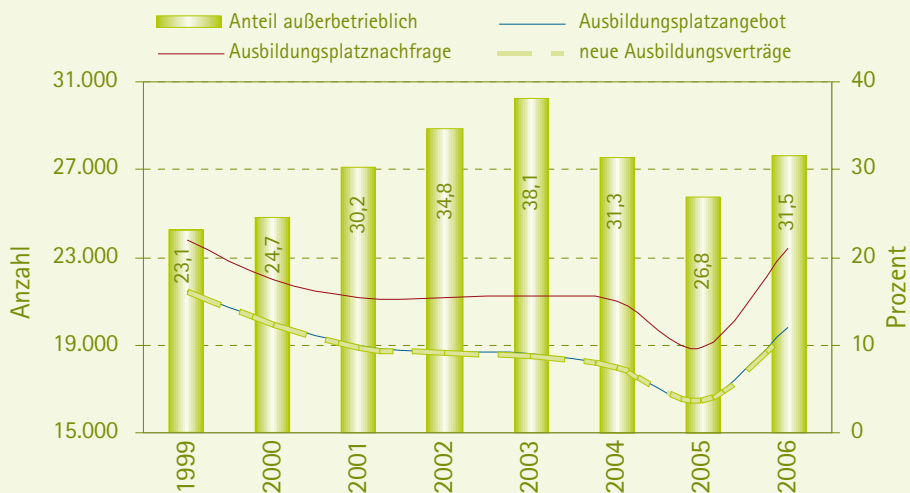


Abb. 1: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Brandenburg;

Quelle: Bundesinstitut berufliche Bildung, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg; Grafik: IAB Berlin-Brandenburg

zentren. So übernehmen beispielsweise in den Landkreisen Prignitz und Ostprignitz-Ruppin die Mittelzentren Neuruppin, Pritzwalk und Wittenberge diese Aufgabe. Im Nordosten des Landes lässt sich vor allem Eberswalde als Regionalzentrum identifizieren. Dabei ist auffällig, dass in einigen Landkreisen verhältnismäßig viele Kleinstzentren Ausbildungsmöglichkeiten anbieten, beispielsweise im Landkreis Oder-Spree die Gemeinden Beeskow und Fürstenwalde. Diese kleineren Ausbildungszentren sind häufig Standorte überbetrieblicher Ausbildungsstätten. Im südlichen Brandenburg sind es neben einer Reihe von Mittelzentren aber auch Orte mit größeren

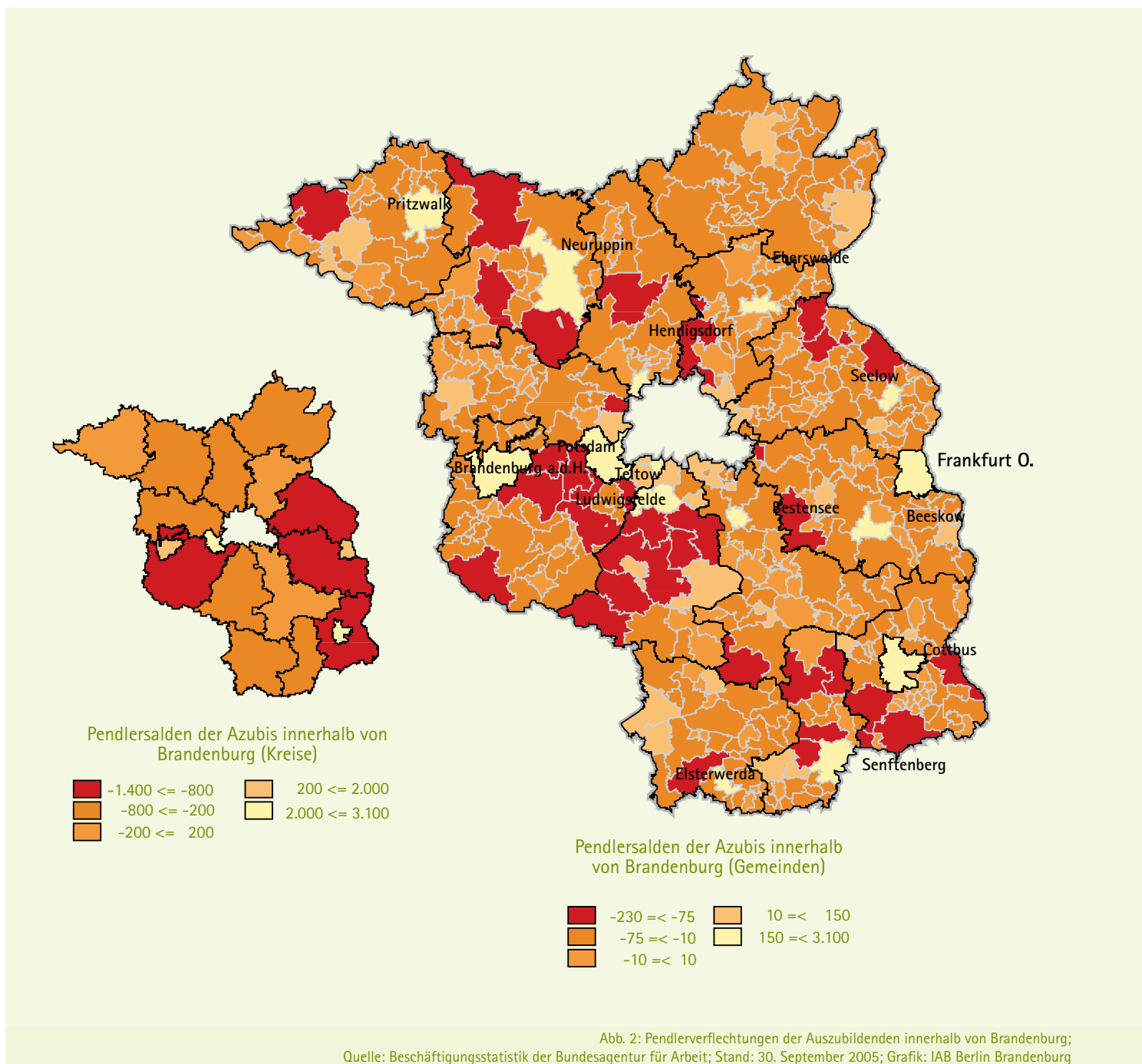
Arbeitgebern, die als regionale Ausbildungszentren fungieren, wie zum Beispiel Schwarzheide. Insgesamt zeigt sich auf Gemeindeebene, dass von allen Gemeinden im Land Brandenburg gut 80 Prozent einen negativen Pendlersaldo verzeichnen, das heißt mehr Auszubildende auspendeln als einpendeln.

Fazit

Im bundesdeutschen Vergleich weist Brandenburg zwar mit 25,4 Prozent die höchste Auspendlerquote unter den Auszubildenden auf, was auf die Nähe zu Berlin und auf das

unzureichende Ausbildungsplatzangebot in Brandenburg zurückzuführen ist. Gleichzeitig ist aber festzustellen, dass sich quantitativ relevante Verflechtungen vor allem innerhalb des Landes auf kleinräumiger Ebene, entweder innerhalb der Kreise oder über die Kreisgrenze in Nachbarkreise hinein, abspielen. Auch wenn dabei staatlich gestützte Ausbildungsangebote nach wie vor ein hohes Gewicht in der Berufsausbildung darstellen, sind sie ein wichtiges regionalpolitisches Instrument, um der frühen Abwanderung junger Menschen entgegenzuwirken. □

Dr. Dieter Bogai, Doris Wiethölder,
Dr. Holger Seibert, IAB Berlin-Brandenburg





Passgenaue Vermittlung Auszubildender ESF-kofinanziertes Programm des BMWi

Das Bundeswirtschaftsministerium hat Anfang des Jahres ein neues Förderprogramm zur passgenauen Vermittlung Auszubildender aufgelegt, das aus dem ESF kofinanziert wird. Mit Hilfe des Förderprogrammes sollen kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt werden, geeignete Auszubildende auszuwählen. Das Ministerium will so den Unternehmen helfen, ihren künftigen Fachkräftebedarf zu sichern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

► Antragsteller sind die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern

Gefördert werden Beratungsleistungen der Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie der Handwerkskammern (HWK). Diese sollen kleine und mittlere Unternehmen zur passgenauen Auswahl von Auszubildenden beraten. Darüber hinaus führen die Kammern für die Unternehmen Bewerbungsgespräche mit Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern durch und prüfen die Bewerbungsunterlagen. Im Land Brandenburg haben die IHK Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie die HWK Cottbus, Frankfurt (Oder) und Potsdam Anträge gestellt.

► Kumulierungsverbot

Eine Förderung ist nicht möglich, wenn diese Aufgaben bereits ganz oder teilweise aus anderen Programmen gefördert werden. Werden JOBSTARTER- oder STARregio-Projekte aus Bundes- oder Landesrichtlinien gefördert, müssen im Projektantrag die Schnittstellen und Abgrenzungen dargestellt werden.

► Zuschuss und Eigenanteil

Die Förderung ist ein Zuschuss in Form einer Anteilsförderung. Förderfähig sind Personalkosten und eine Sachkostenpauschale. Die Antragsteller müssen eine Eigenbeteiligung von mindestens 20 Prozent der zuwendungsfähigen Projektausgaben erbringen.

► Zeitplan

Das Programm läuft über drei Jahre, vom 1. Januar 2007 bis zum 31. Dezember 2009. Anträge sind jeweils bis zum 31. Januar des jeweiligen Haushaltsjahres zu stellen.

► Antrag und Bewilligung

Antragannahmestelle ist der Zentralverband des Deutschen Handwerks. Der Verband reicht die Anträge an das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie zur Bewilligung weiter.

► Vollständiger Name des Programms

Richtlinie über die Förderung der Beratungen von kleinen und mittleren Unternehmen zur Durchführung des Programms „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“. □ (jac)

Infos

Richtlinientext auf den Internetseiten des BMWi:

<http://tinyurl.com/26le27>;

Zentralverband des Deutschen Handwerks, Mohrenstr. 20/21, 10117 Berlin

Chance auf Arbeit Kombilohn für Jugendliche

Für langzeitarbeitslose Jugendliche mit schlechteren Startchancen soll es demnächst ein Förderprogramm für einen ‚Job-Bonus‘ – eine Kombination aus Lohnkostenzuschuss und Qualifizierung – geben. Das hat die Arbeitsgruppe ‚Arbeitsmarkt‘ beim Bundesarbeitsministerium Ende April beschlossen (siehe Artikel Seite 14). Der Job-Bonus muss noch vom Kabinett beschlossen werden. Der Job-Bonus soll zunächst auf drei Jahre befristet sein. Auf folgende Eckpunkte hatte sich die Arbeitsgruppe geeinigt.

Um den Job-Bonus in Anspruch nehmen zu können, müssen die Jugendlichen mindestens sechs Monate arbeitslos sein. Der Job-Bonus soll drei Jahre in den Rechtskreisen des SGB III und des SGB II als Ermessensleistung erprobt werden.

Förderung

Stellt ein Arbeitgeber eine arbeitslose Jugendliche oder einen arbeitslosen Jugendlichen ohne Berufsabschluss und mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mindestens sechs Monaten ein, soll er 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für bis zu zwölf Monate erhalten. Von dem Zuschuss sollen 15 Prozent für die Qualifizierung des Jugendlichen verwendet werden. Bei der Qualifizierung sollte es sich um einfache Qualifizierungen handeln, die an betrieblichen Bedürfnissen ausgerichtet sind. Möglich ist eine Qualifizierung im Betrieb, die durch den Arbeitgeber bescheinigt und möglichst durch die Kammer zertifiziert wird. Denkbar ist aber auch eine Qualifizierung bei einem Bildungsträger. Die Qualifizierung sollte es den Jugendlichen erleichtern, einen Berufsabschluss nachzuholen.

Für arbeitslose Jugendliche mit einem Berufsabschluss, deren Integration in Arbeit in den vorangegangenen sechs Monaten nicht gelungen ist, soll der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss von mindestens 25 Prozent und höchstens 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für bis zu zwölf Monate erhalten. Im Vordergrund steht die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt.

Beide Förderarten zielen auf die Vermittlung der Jugendlichen in eine Vollzeitstätigkeit ab.

Ziele

Ziel der Förderung ist es, dass die Jugendlichen eine Chance erhalten, in Arbeit zu kommen, ihre Qualifikation zu verbessern und von der Integration im Betrieb zu profitieren, um Vermittlungshemmnisse abzubauen. □

(jac)

IMPULS für KMU Netzwerke gefördert

Gemeinsam haben mittelständische Unternehmen bessere Möglichkeiten, ihre Zulieferbeziehungen auszubauen, Innovationen voranzubringen und neue, internationale Märkte zu erschließen. Als Förderinstrument hat sich dabei das ‚Impuls-Programm‘ bewährt. Das Brandenburger Wirtschaftsministerium hat jetzt das Programm noch attraktiver gestaltet.

Gefördert werden aus dem Impuls-Programm Management-Leistungen (Aufbau-, Koordinations- und Moderationsleistungen) sowie Dienstleistungen zur Entwicklung von Konzepten, Betreuung und Umsetzung von Netzwerkprojekten. Antragsberechtigt sind Brandenburger Unternehmen, die sich in Form einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen haben. Die Förderung erfolgt degressiv. Der Fördersatz – jeweils bezogen auf die zuwendungsfähigen Ausgaben von maximal 150.000 € pro Jahr – beträgt: im ersten Jahr 90 Prozent, im zweiten Jahr 70 und im dritten Jahr 50 Prozent. Der Mindestbetrag des Zuschusses beträgt 25.000 Euro innerhalb von drei Jahren. Das Programm gilt bis zum 31. Dezember 2008. Anträge können ab sofort bei der InvestitionsBank des Landes Brandenburg, Steinstraße 104 – 106, 14480 Potsdam, gestellt werden. Für die Steuerung ist ein Koordinierungsbüro in Eberswalde eingerichtet worden. □ (kr)

Infos

Koordinierungsbüro: Haus 6, Alfred-Nobel-Straße, 16225 Eberswalde; Tel.: (0 33 34) 59-4 17, Pressemitteilung des Wirtschaftsministeriums im Internet: <http://tinyurl.com/22px52>

Arbeiten und Lernen Schlüssel für Innovation

Das Programm ‚Arbeiten-Lernen-Kompetenzen entwickeln‘ des Bundesforschungsministeriums wurde erweitert. Der Bund wird bis 2011 jährlich rund 22,5 Mio. Euro und Mittel aus dem ESF zur Verfügung stellen. Ziel des Programms ist es, Erkenntnislücken zu schließen und praxistaugliche Lösungen zu erarbeiten. Fünf Handlungsfelder spielen für die Ausschreibungen eine Rolle:

- ▶ die wachsende Bedeutung der Unternehmen-Kunden-Beziehung,
- ▶ die Vernetzung von KMU,
- ▶ Balance zwischen Flexibilität und Stabilität,
- ▶ Rolle der Menschen im Innovationsprozess,
- ▶ Balance zwischen neuen Arbeitsformen und Qualifizierungsstrukturen. □ (kr)

Infos

Internet: www.arbeiten-lernen-kompetenzen-entwickeln.de

Mehr Beschäftigung mit dem Regionalbudget Der Brandenburger Weg gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Heiß umstritten war in Brandenburg die Frage, ob das ‚Bürgerarbeit-Modell‘ aus Sachsen-Anhalt mit oder statt des Regionalbudgets auch ein Brandenburger Weg gegen Langzeitarbeitslosigkeit sein könnte. Im Ergebnis der Diskussion beschloss der Landtag am 7. März 2007, dass ‚Bürgerarbeit‘ mittels des Regionalbudgets möglich ist. Das Regionalbudget bleibt also eine Brandenburger Besonderheit. Damit können nun die Kommunen nach eigenen regionalen Zielen Beschäftigungsimpulse setzen. Die Förderung beginnt am 1. Juli 2007.

▶ Ziel der Förderung:

Mit der Förderung soll die Regionalentwicklung nachhaltig gestärkt, die Vermittlungschancen von arbeitslosen Frauen und Männern erhöht, die soziale Integration Arbeitsloser verbessert und Netzwerke gegründet werden, die die Kooperationen zwischen den Akteuren anregen und koordinieren.

▶ Teilnehmerkreis:

Landkreise und kreisfreie Städte

▶ Voraussetzung:

Voraussetzung für die Förderung ist ein von einer Stärken-Schwächen-Analyse abgeleitetes Handlungskonzept, das während der Laufzeit des Operationellen Programms des ESF bis 2013 fortgeschrieben werden soll. Die Landkreise und kreisfreien Städte haben ihre Konzepte bis 31. März 2007 bei der LASA eingereicht. Zwischen dem MASGF und dem Zuwendungsempfänger wird eine Zielvereinbarung geschlossen. Die Förderwürdigkeit der Projekte beurteilt eine regionale Steuerungsgruppe, in der auch die LASA Brandenburg GmbH Mitglied ist. Das Erreichen der Ziele wird anhand von Indikatoren messbar sein und durch ein Controllingssystem begleitet werden.

▶ Zeiträume:

Die Bewilligung erfolgt jährlich. Die 1. Förderphase ist verkürzt und läuft vom 1. Juli 2007 bis zum 29. Februar 2008. In den Folgejahren laufen die Förderphasen jeweils vom 1. März bis zum 28. Februar.

▶ Art und Umfang:

Förderfähig sind Personal- und Sachausgaben. Die Förderung wird als Fehlbedarfsfinanzierung ausgereicht. Der Eigenanteil des Trägers beträgt mindestens 30 Prozent. Diese können aus kommunalen Mitteln, aus dem SGB II (außer Kosten der Unterkunft (§ 22) und einmalige Leistungen (§ 23)), aus dem SGB III, aus anderen öffentlichen Mitteln oder aus privaten Mitteln finanziert werden. 70 Prozent kommen aus dem ESF des Landes. Für die Projektsteuerung können 20 Prozent verwendet werden. Werden die Serviceleistungen der LASA Brandenburg GmbH, wie z. B. die Prüfung der Verwendungsnachweise, genutzt, dürfen nur 15 Prozent veranschlagt werden. □ (kr)

▶ Infos:

Die LASA Brandenburg GmbH steht mit einem breiten Serviceangebot zur inhaltlichen, organisatorischen und finanztechnischen Gestaltung und Umsetzung den Kreisen und Städten zur Seite. Tel.: (03 31) 60 02-2 00, E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=89



Ansätze zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit

Ergebnisse der Arbeitsgruppe ‚Arbeitsmarkt‘ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Einsetzung der Arbeitsgruppe (AG) Arbeitsmarkt unter Leitung von Bundesminister Müntefering wurde am 23. August 2006 vom Bundeskabinett beschlossen. Ihr Auftrag ergibt sich aus dem Koalitionsvertrag und umfasst drei Bereiche: Die Neuordnung des Niedriglohnssektors, Handlungserfordernisse für Langzeitarbeitslose mit schweren Vermittlungshemmnissen und die Effizienzsteigerung bei der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitssuchende. In der Arbeitsgruppe wirken neben verschiedenen Bundesministerien das Bundeskanzleramt, Abgeordnete der Koalitionsfraktionen des Bundestages sowie für die Länder der Arbeitsminister Nordrhein-Westfalens Karl-Josef Laumann und die brandenburgische Arbeitsministerin Dagmar Ziegler mit.

Die AG konstituierte sich am 19. September 2006. Zunächst wurden Expertenanhörungen zu den Themen Kombilohn, Mindestlohn, Hinzuverdienst, ‚Dritter Arbeitsmarkt‘ und Effizienz SGB II durchgeführt. Seit November 2006 wurden diese Themen in der Arbeitsgruppe diskutiert, parallel wurde der Abschlussbericht erarbeitet.

Die abschließende Sitzung fand am 26. April 2007 statt. Die Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit nahm in der Arbeitsgruppe breiten Raum ein. Das ist nachvollziehbar, wenn man bedenkt, dass im Jahresdurchschnitt 2006 im Vergleich zu 2005 die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 5,9 Prozent wuchs. Die Arbeitsgruppe hat sich auf drei Ansätze zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit verständigt, die im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

1. Qualifizierungskombilohn für Jugendliche

Bei diesem Ansatz handelt es sich um einen Lohnkostenzuschuss mit teilweiser Zweckbindung. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Jugendliche ohne oder auch mit Berufsabschluss aus den Rechtskreisen SGB III und SGB II. Die Einbeziehung von Jugendlichen beider Rechtskreise und sowohl mit als auch ohne Berufsabschluss entspricht brandenburgischen Forderungen (vgl. hierzu die detaillierten Informationen auf S. 12, Anm. der Redaktion).

2. Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit schweren Vermittlungshemmnissen

In diesem auf der Grundlage eines Vorschlags von Klaus Brandner, SPD-Bundestagsfraktion, und Minister Laumann entwickelten Programm sollen bis zum Ende der Legislaturperiode 100.000 sozialversicherungspflichtige, längerfristige Beschäftigungsverhältnisse für die o.g. Zielgruppe geschaffen werden. Die Entlohnung muss mindestens in der Höhe der maßgeblichen untersten Tarifgruppe liegen oder ortsüblich sein. Damit soll sichergestellt werden, dass bei Vollzeit für den einzelnen Beschäftigten keine SGB II-Transferleistungen mehr erforderlich sind. Mit Sozialversicherungspflicht und Langfristigkeit

wird hier ein Paradigmenwechsel gegenüber bisheriger Förderpolitik eingeleitet. Das Programm richtet sich an Langzeitarbeitslose, die neben der Dauer der Arbeitslosigkeit weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen, bei denen der Einsatz der vorhandenen Instrumente bisher erfolglos war und für die in den nächsten zwei Jahre eine Integration in reguläre Arbeit nicht möglich scheint. Dieser Ansatz spiegelt regionale Besonderheiten in Ostdeutschland kaum wider, ist aber andererseits so offen formuliert, dass auch ostdeutsche Langzeitarbeitslose davon profitieren werden:

- ▶ **Einsatzfelder:**
Das Eckpunktepapier nennt marktorientierte, marktnahe und marktferne Einsatzfelder. In der Beschreibung geht es allerdings v. a. um marktnahe Beschäftigung und um den regulären Arbeitsmarkt. An einer Stelle wird auf ‚Bürgerarbeit‘ hingewiesen; das lässt sich dahingehend interpretieren, dass das Konzept auch öffentlich finanzierte Beschäftigung umfassen soll. Für Ostdeutschland würde ihr allerdings wegen der geringen Aufnahmefähigkeit des regulären Arbeitsmarktes vermutlich ein hoher Stellenwert zukommen.
- ▶ **Arbeitgeber:**
Den Einsatzfeldern entsprechend gab es im Entwurf zunächst eine abschließende Aufzählung – Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes, soziale Betriebe, Integrationsunternehmen. Durch Intervention Brandenburgs ist das korrigiert worden. Die Arbeitgeber sind nunmehr lediglich beispielhaft genannt. Das ist wichtig, weil als Träger der Arbeitsförderung in Ostdeutschland in erster Linie Beschäftigungsgesellschaften agieren.
- ▶ **Instrumente:**
Im Mittelpunkt stehen Lohnkostenzuschüsse. Ihre Höhe soll sich an den Erfordernissen des Einzelfalles orientieren (Nachteilsausgleich). Genannt sind aber auch das Einstiegsgeld und Arbeitsmöglichkeiten. In der Entgeltvariante sind Letztere ebenfalls sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, ebenso zählen ABM als solche. Bürgerarbeit wird derzeit in den Modellprojekten in Analogie zu ABM gefördert. Auch hier ist dieser Ansatz

nicht befriedigend, lässt aber Interpretationsspielraum für klassische öffentlich geförderte Beschäftigung.

Offen ist die Finanzierung, mit Ausnahme eines Verweises auf das SGB II. Eine Finanzierung allein aus Eingliederungsmitteln wird nicht reichen, zumal sie zulasten der etwas weniger schwer vermittelbaren Arbeitslosen im SGB II ginge. Der Verweis auf nicht abgeflossene Mittel aus dem Eingliederungsbudget zieht nicht. In Brandenburg sind 2006 z. B. 93 Prozent der Mittel gebunden worden. Erforderlich ist zumindest die rasche Aufhebung des Deckungsvermerks für passive Leistungen im Eingliederungstitel SGB II. Darüber hinaus bedarf es der Aktivierung passiver Leistungen für Maßnahmen des Programms, also den Einsatz ersparter Mittel des Arbeitslosengeldes II durch Bund und Kommunen bei der Förderung der Maßnahmeteilnehmer.

3. Programm für Regionen mit besonders verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit

Zeitnah zur Tätigkeit der AG Arbeitsmarkt soll gemeinsam an Lösungsansätzen für Regionen mit besonders verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit gearbeitet werden. Hierzu wird ein gesonderter Punkt in den Bericht aufgenommen. Dies kommt Ostdeutschland zugute, ist aber bewusst nicht speziell auf Ostdeutschland ausgerichtet. Anregungen von Mitgliedern der Arbeitsgruppe in dieser Richtung ist Ministerin Ziegler entgegengetreten – schließlich gibt es auch in Westdeutschland besonders betroffene Regionen. Angedacht ist derzeit die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen, mehrjährigen Arbeitsangeboten für Langzeitarbeitslose auf der Grundlage eines gemeinsamen Investitionsprogramms von Bund, Ländern und Gemeinden sowie in Form von gesellschaftlich sinnvoller Bürgerarbeit in den Gemeinden. Darüber hinaus sollen als Reaktion auf die vielen offenen Stellen weitere Mobilitätshilfen geprüft werden – hier wurden die Wirkungen eines solchen Ansatzes auf Ostdeutschland problematisiert.

Die dargestellten Ansätze können einen substanziellen Beitrag zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit leisten, vor allem dann, wenn sie mit den Aktivitäten der Landesarbeitspolitik verknüpft werden. Allerdings bedarf es für die beiden ersten noch eines Gesetzgebungsverfahrens, sodass frühestens im Herbst klar sein wird, wie die Lösungen im Detail aussehen. Beim Programm für Regionen mit besonders verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit wird Brandenburg auf eine zügige Ausgestaltung dringen. □

Dr. Angelika Niesler, MASGF

Wiedereingliederung ist möglich

Maßnahmen im Land Brandenburg zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit

Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt bei ca. 90.000 Betroffenen in Brandenburg ein zentrales Ziel der Arbeitsmarktpolitik. Dabei ist die Gruppe der Langzeitarbeitslosen heterogen: Bei einem Teil ist das einzige Vermittlungshemmnis eine Phase langer Arbeitslosigkeit; bei einem anderen Teil liegen gravierende und vielfältige Vermittlungshemmnisse sowohl im Bereich der Qualifikation, aber auch im Bereich der Motivation oder der Gesundheit vor. Dementsprechend gibt es auch nicht nur eine Integrationsstrategie. Bei aller Unterschiedlichkeit der Einzelfälle lassen sich dennoch Faktoren bestimmen, die Grundlage jeder erfolgreichen Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in das Erwerbsleben sind.

Das Fallmanagement als Dreh- und Angelpunkt

Mit dem SGB II hat die umfassende persönliche Unterstützung von Arbeitslosen (§ 4 Abs. 1 SGB II) einen zentralen Stellenwert erhalten. Dreh- und Angelpunkt einer erfolgreichen Reintegration von Langzeitarbeitslosen in das Erwerbsleben ist ein funktionierendes Fallmanagement. Dieses muss von der Lebenssituation der Betroffenen ausgehend ehrgeizige, aber realistische Integrationsziele mit den Arbeitslosen abstimmen (Eingliederungsvereinbarung) und Prozesse der Zielerreichung entwickeln. Notwendige Voraussetzung hierfür sind ein anspruchsvolles Profiling und eine umfassende Beratung der Hilfebedürftigen. Angesichts anzutreffender Brüche in den Erwerbsbiografien, instabiler sozialer Beziehungen und fatalistischer Lebenseinstellungen nach lang anhaltender Arbeitslosigkeit ist eine Verhaltensänderung häufig die grundlegende Basis für alle weiteren Unterstützungsaktivitäten des Fallmanagers.

Flankierende Leistungen

In diesem Zusammenhang sind bei erwerbsfähigen Hilfebedürftigen oftmals schwerwiegende persönliche Probleme, wie zum Beispiel Überschuldung, Sucht, gesundheitliche Schwierigkeiten usw., zu verzeichnen. In diesen Fällen sind flankierende Leistungen entsprechender Fach- und Beratungsdienste unerlässlicher Bestandteil des Integrationsprozesses. Im Hinblick auf die angestrebte Arbeitsmarktintegration ist es wichtig, dass persönliche Vermittlungshemmnisse wie die oben beschriebenen schnell beseitigt werden. Hierfür müssen die entsprechenden Dienste in angemessenem Umfang verfügbar sein.

Brandenburg scheint hier gut aufgestellt zu sein. Exemplarisch zeigt sich die Bedeutung flankierender Leistungen auch im Projekt 'Arbeitsmarktförderung mit gesundheitsbezogener ‚Ausrichtung‘ (AmigA). Ziel des Modellprojektes ist es, Arbeitsförderung und Gesundheitsmanagement zu verbinden. Dies führte zu guten Resultaten: So konnten 20 Prozent der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Arbeit vermittelt werden. (Das Projekt wird in der nächsten Ausgabe von BRANDaktuell vorgestellt.)

Maßnahmeketten

Für die Arbeitsmarktintegration stehen im SGB II zahlreiche Instrumente (fast alle SGB II-Instrumente, Arbeitsgelegenheiten und sonstige weitere Leistungen) zur Verfügung. Gerade bei Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen wird sich die Integration in das Erwerbsleben nicht durch den isolierten Einsatz eines Instruments erreichen lassen. Gefragt sind sinnvolle Kombinationen von Förderinstrumenten. Dies wurde beispielsweise im Rahmen des Regionalbudgets in Potsdam erprobt. Zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Jugendlicher in das Erwerbsleben wurde eine Abfolge von Arbeitsgelegenheiten, Trainings- und Beschäftigungsmaßnahmen entwickelt, mit denen die Jugendlichen schrittweise an reguläre Erwerbstätigkeit herangeführt wurden. Der Erfolg dieses Modells kann sich sehen lassen: Von 240 Jugendlichen, die das Programm bislang vollständig durchlaufen haben, erhielten 113 einen neuen Arbeitsplatz und elf mündeten in Ausbildung.

Regelmäßiges Überprüfen der Arbeitsbereitschaft

Die Mehrzahl der Arbeitslosen und auch der Langzeitarbeitslosen wünscht sich die zügige Wiederaufnahme einer regulären Beschäftigung. Allerdings gibt es auch arbeitsfähige Hilfebedürftige, die dem Arbeitsmarkt aufgrund anderweitiger Aktivitäten tatsächlich nicht zur Verfügung stehen. Es ist daher wichtig, allen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen regelmäßig Arbeits- oder Beschäftigungsangebote zu unterbreiten, um deren Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Eine weit verbreitete Erfahrung, die in dem Modellprojekt ‚Bürgerarbeit‘ in Bad Schmiedeberg neuerlich bestätigt wurde, ist, dass sich bis zu einem Fünftel dann aus dem Leistungsbezug verabschiedet.

Arbeitgeberservice und sozialer Arbeitsmarkt

Jede noch so gelungene Vorbereitung auf Erwerbstätigkeit muss sich schließlich in der Vermittlung in reguläre Beschäftigung beweisen. Eine Grundvoraussetzung dieses Erfolgs ist ein kompetenter Arbeitgeberservice, der auf

einem ausgeprägten Vertrauensverhältnis von Arbeitgeber und Berater beruht. Eine Bestätigung für diese Überlegung erbrachte der Prignitzer Arbeitstest. Hier werden Arbeitgebern drei Langzeitarbeitslose im Wege der Probearbeit vorgestellt, wobei sich der Arbeitgeber vorab verpflichtet, mindestens einen Arbeitnehmer in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Die Übernahmekette beträgt nunmehr etwa 45 Prozent und geht damit deutlich über das ‚Pflichtdrittel‘ hinaus. Insgesamt schafften 55 Langzeitarbeitslose den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Dieser Erfolg konnte nur erzielt werden, weil eine sorgfältige Vorauswahl der Arbeitslosen im Wege eines systematischen Abgleichs von Bewerber- und Anforderungsprofilen stattfand. Für einen Teil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen kommen Maßnahmen wie die eben beschriebenen nicht in Betracht, da sie absehbar keine Chance auf Reintegration in reguläre Beschäftigungsverhältnisse haben. Für diesen Personenkreis kommt es daher darauf an, längerfristige alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen (siehe hierzu auch den Bericht über ‚AG Müntefering‘ auf der vorherigen Seite).

Abschlussbemerkung

Es ist unstrittig, dass ein noch so gut funktionierendes Fallmanagement und noch so intelligent konzipierte Maßnahmen und Maßnahmeketten das strukturelle Arbeitsplatzdefizit nicht beseitigen können. Dies ist auch nicht Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, sondern kann nur im Zusammenspiel verschiedener Fachpolitiken, insbesondere der Wirtschafts- und Finanzpolitik gelingen. Die Arbeitsmarktpolitik vermag aber vorhandene Arbeitsplatzpotenziale systematisch zu erschließen, die Integrationsvoraussetzungen gerade auch von Schwervermittelbaren zu verbessern und damit zahlreichen Langzeitarbeitslosen neue Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen.

Die Grundsicherungsträger in Brandenburg, die etwa drei Fünftel der Langzeitarbeitslosen betreuen, und die Agenturen für Arbeit, die die verbleibenden Kunden begleiten, stellen sich dieser Aufgabe mit Engagement und erzielen durch Beharrlichkeit entsprechende Erfolge. Das Land Brandenburg unterstützt sie hierin und schafft mit seinen ESF-Förderprogrammen wie z.B. Regionalbudget, Aktiv für Arbeit, Akademie 50+ oder auch der ergänzenden Finanzierung von ABM zusätzliche Angebote, die einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben erleichtern. In Verbindung mit dem konjunkturellen Aufschwung sollte es 2007 auch in Brandenburg gelingen, die Langzeitarbeitslosigkeit erkennbar zu senken. □

Dr. Volker Offermann, MASGF

„Priorität hat für uns der Lückenschluss“

LK Elbe-Elster fördert Beschäftigungsprojekte im Radwegebau

„Wir wollen unser touristisches Radwegenetz von bisher 330 Kilometern so erweitern, dass es an andere Brandenburger Routen anbindet, denn mit diesen Lückenschlüssen wird unser regionales Netz auch für überregionale Besucher attraktiv“, so Hardy Rössler, zuständiger Sacharbeiter für den Radwegebau im Landkreis. Geplant sind Verbindungsstrecken im Süden des Landkreises (LK) zum Fürst-Pückler-Radweg, im Westen zum Radwegenetz nach Sachsen und Sachsen-Anhalt sowie Anschlüsse im Norden zum Fläming-Skate.

Zurzeit im Bau befindet sich ein 22 Kilometer langes Anschlussstück zum Fläming-Skate. Die Anbindung erfolgt in Hohenkuhnsdorf (Landkreis Teltow-Fläming) über Ahlsdorf, Schönewalde, Grassau und Bernsdorf zum Großbusch, wo der neue Radweg auf den bestehenden Elbe-Elster-Radwanderweg trifft.

Ursprünglich war geplant, das neue Teilstück im Juli einzuweihen, wenn auch die ‚Tour Brandenburg‘ offiziell eröffnet wird, die auch über die neue Radtrasse führt. Doch es verzögert sich nicht nur die Fertigstellung, sondern es müssen außerdem noch zusätzliche Mittel beschafft werden. „Gründe hierfür sind vor allem, dass Straßendurchlässe saniert und Belange der Landwirtschaft berücksichtigt werden müssen. Dadurch sind kosten- und zeitintensivere Bauleistungen notwendig“, so Hardy Rössler.

„Obwohl Beschäftigungsprojekte für uns im Landkreis Elbe-Elster nur ein Tropfen auf den heißen Stein bedeuten, sind sie für uns unentbehrlich, denn die Gruppe der Langzeitarbeitslosen nimmt im Jahr mehr zu, als wir gegensteuern können.“ (Bernd Guthknecht, Regionale Wirtschaftsfördergesellschaft Elbe-Elster mbH)

„Verzögerungen lassen sich nur schwer ausgleichen“

„Für Beschäftigungsprojekte, wie bei dieser Vergabe-ABM, sind solche Verzögerungen schlecht auszugleichen, denn die Maßnahmeteilnehmer stehen ja zur Verfügung und wenn Auftragsbestandteile entfallen, kann ich sie nicht einfach auf einer anderen Baustelle einsetzen, sondern muss bei dieser Maßnahme einen Leistungsausgleich finden“, berichtet Gerd Handke, von der Lagesa GmbH Martinskirchen, die diese Maßnahme mit 20 Teilnehmern durchführt.

Dennoch hat sich seine Firma in Zusammenarbeit mit der Melibau GmbH Herzberg auf diese Beschäftigungsprojekte spezialisiert. Das liegt nicht nur daran, dass der Landkreis bei der Mittelausgabe diesen kommunalen Beschäftigungsprojekten Priorität einräumt, sondern es gibt auch arbeitsmarktpolitische Erwägungen. „Als eine Ausgründung aus der Arbeitsfördergesellschaft Martinskirchen fühlen wir uns dieser

Tradition weiterhin verpflichtet und nehmen jede Gelegenheit wahr, um Arbeitslose zu beschäftigen“, führt Gerd Handke aus. So hat seine Firma z. B. durch die Beschäftigungsinitiative 50plus neue Mitarbeiter fest eingestellt. Insgesamt berichtet Handke über positive Erfahrungen mit diesen Projekten, zumal sich sein Stammpersonal gut darauf eingestellt habe und auch die Zusammenarbeit mit der ARGE Job-Center Elbe-Elster funktioniere. „Beschäftigungsprojekte sind eine gute Möglichkeit, Arbeitslose wieder zu motivieren und ihre beruflichen Kenntnisse aufzufrischen“, resümiert der Geschäftsführer.

Beschäftigungsprojekte nutzen der kommunalen Infrastruktur

Für den Landkreis sind Beschäftigungsprojekte ebenfalls eine wichtige Option, um der ansteigenden Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. „Wir nehmen jede Fördermöglichkeit wahr, um kommunale Beschäftigungsprojekte durchzuführen“, so Bernd Guthknecht vom Verzahnungsbüro Elbe-Elster. Wichtig sei es bei diesen Projekten, dass sie nicht nur für die Teilnehmer und Teil-

nehmerinnen mit sinnvoller Tätigkeit verknüpft würden, sondern auch die Infrastruktur im Landkreis weiterbringen. „So führen wir beispielsweise im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50plus ein Projekt durch, das die Rad- und Wanderwege im Landkreis digital erfasst, sodass damit eine elektronische Nutzung vielfältiger Art entsteht (z. B. Routenplanung). Dies ist auch für weitere Planungen von Vorteil“, so Guthknecht.

Neben den Aktivitäten im Rahmen der Perspektive 50plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, wo in sechs regionalen Teilprojekten über 900 ältere Langzeitarbeitslose aktiviert und davon bisher fast 200 in den regulären Arbeitsmarkt integriert wurden, engagiert sich der Landkreis auch bei der beruflichen Erstausbildung. „Da wir auch zukünftig Beschäftigungsprojekte unterstützen wollen, begrüßt Elbe-Elster die Einführung des Regionalbudgets, das ab Juli dieses Jahres einführt wird, weil wir damit ein bestimmtes festes einplanbares Budget für unsere regional wichtigen Beschäftigungsprojekte erhalten“, so Bernd Guthknecht. □ (em)



Egal ob Bagger ...



... Kelle und Mörtel



... oder Hammer –



... beim Radwegebau kommt alles zum Einsatz

Positive Evaluierungsergebnisse für das Programm ‚Aktiv für Arbeit‘

Niedrigschwelliges Angebot zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wird gerne angenommen

Ergebnisse von AfA

Im Folgenden werden die Ergebnisse der AfA-Projekte von Juli 2005 bis Dezember 2006 im Überblick dargestellt.

▶ Teilnehmerkreis:

7.064 Teilnehmer beteiligten sich insgesamt bis 31.12.2006 an dem Programm. Darunter waren 4.262 Frauen (dies entspricht einem Anteil von 60,3 Prozent). Von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen bezogen 2.416 (dies entspricht einem Anteil von 34,2 Prozent) keine Leistung aus dem SGB III und SGB II.

▶ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse:

Es konnten insgesamt 1.154 Personen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden. Darunter waren 450 Nichtleistungsbeziehende und davon wiederum 249 Frauen.

▶ Positive Ausstiege:

Das AfA-Projekt bedeutete ein Personenkreis von 2.226 Teilnehmern mit einem positiven Ausstieg. Darunter waren 1.203 Frauen, was einem Prozentsatz von 54 Prozent entspricht.

Die positiven Ausstiege untergliedern sich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (1.154 Personen), Selbstständigkeit (40 Personen), Qualifizierungsmaßnahmen (364 Personen) und öffentlich geförderte Beschäftigung (668 Personen).

Handlungsempfehlungen der Evaluatoren

Um das Programm noch effektiver zu gestalten, schlagen die Evaluatoren folgende Optimierungsaspekte vor:

- ▶ Die Kooperationen mit den Arbeitsagenturen, den ARGEn und Optionskommunen sollten noch enger gestaltet werden, um den Erfolg des Programms zu verstetigen.
- ▶ Die Programmumsetzung sollte durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden, um die guten Ergebnisse intensiver zu publizieren und damit die Unterstützung für AfA zu forcieren.
- ▶ Die vorgesehene Programmdauer von maximal sechs Monaten ist optimal zur Aktivierung – eine wichtige Herausforderung besteht darin, diese Aktivierung nachhaltig zu sichern.

Infos

LASA, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam;
Gerlinde Grass, Tel.: (03 31) 60 02-3 80, Fax: -4 00,
E-Mail: gerlinde.grass@lasa-brandenburg.de

Am 18. Juli 2005 startete in allen Kreisen und kreisfreien Städten des Landes Brandenburg das Programm ‚Aktiv für Arbeit‘ (AfA). Ziel des Programmes war es, bis zum Ende des Jahres 2006 etwa 7.000 Langzeitarbeitslose und Nichtleistungsbeziehende zu erreichen, ihnen Angebote zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu unterbreiten und sie bei der Vermittlung in Beschäftigung zu unterstützen. Der Workshop ‚Aktiv für Arbeit‘, der von der LASA am 27. März organisiert wurde, zog mit den verantwortlichen Mitarbeitern der Träger darüber Bilanz, inwieweit die Zielstellung erreicht werden konnte. Außerdem wurden auf dem Workshop die Evaluierungsergebnisse der Prognos AG, die eine Befragung von Teilnehmern an AfA durchgeführt hat, vorgestellt und Handlungsempfehlungen für die Optimierung des Förderprogramms gegeben.

Kern des Förderprogramms ‚Aktiv für Arbeit‘ ist es, die körperliche und psychische Verfassung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu verbessern und die sozialen und fachlichen Kompetenzen zu erhöhen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und Wege aus der Erwerbslosigkeit zu finden. Die Förderung richtet sich ausdrücklich auch an Nichtleistungsbeziehende, darunter insbesondere Frauen.

Mit den Nichtleistungsbeziehenden wird dabei bewusst eine Zielgruppe angesprochen, die mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten des Bundes und der Kommunen nur unzureichend erreicht wird.

Umgesetzt wird ‚Aktiv für Arbeit‘ durch regionale Träger, die über einen maximal sechsmonatigen Maßnahmenzeitraum den Teilnehmern Module anbieten, mit denen sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern können. Zu den modularen Angeboten gehören z. B. Bewerbungs- und Kommunikationstrainings, Schulung in Software-Programmen und Betriebspraktika.

Flächendeckendes Angebot

Das Förderprogramm wird in den Landkreisen und kreisfreien Städten durch Träger umgesetzt, die langjährige Erfahrung in der Arbeit mit den genannten Zielgruppen haben und gut in der Region verankert sind. Damit ist gewährleistet, dass regionale Spezifika bei der Umsetzung des Förderprogramms berücksichtigt werden.

Zudem haben die Träger in der Region vielfältige Kooperationsbeziehungen aufgebaut, die den Teilnehmern und Teilnehmerinnen von Nutzen sind. Anderen Arbeitsmarktakteuren und Unternehmen stehen sie als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.

Wie geht's weiter?

Aufgrund der positiven Ergebnisse in den AfA-Projekten, wie der Erreichung von Teilnehmern, darunter Nichtleistungsbeziehende und Frauen, sowie bei der Vermittlung in Beschäftigung (siehe Infokasten) ist das Förderprogramm zunächst über 2006 hinaus bis Ende 2007 verlängert



Art'otel Potsdam: Veranstaltungsort für den AfA-Workshop

worden. In diesem Zeitraum sollten „noch einige Feinsteuerungen von den Trägern vorgenommen werden, denn das Programm ist zwar sehr erfolgreich, aber es gibt immer noch Verbesserungsmöglichkeiten“, so die Evaluatorin Iris Pfeiffer, Prognos Berlin. Sie empfiehlt, Feinsteuerungen unter anderem bei der Kooperation mit den Arbeitsagenturen, bei der Öffentlichkeitsarbeit und der Nachhaltigkeit vorzunehmen. So könnten die Ergebnisse noch optimaler gestaltet werden (s. a. Infokasten).

„Aufgrund der guten Resultate der AfA-Projekte ist ein vergleichbarer Ansatz auch für die neue ESF-Förderperiode vorgesehen, die genaueren Modalitäten sind aber noch offen“, informierte Ursula Klingmüller, Referatsleiterin im MASGF, in ihrem Abschlusswort. □

Gerlinde Grass, LASA-Koordinatorin für AfA

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis – Teil 3

In der letzten Ausgabe wurden die Ausnahmen erklärt, unter denen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) keine Anwendung findet. In dieser Folge geht Simone Burkard auf die Pflichten des Arbeitgebers ein.

6. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Benachteiligungen, auch präventiv, zu verhindern. Bei eingetretenen Benachteiligungen hat der Arbeitgeber zum Schutz der Betroffenen angemessen zu reagieren und diese zu schützen.

Folgende allgemeine und spezielle Schutz- und Organisationspflichten haben Arbeitgeber nach §§ 11, 12 AGG zu beachten:



Simone Burkard

a) Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen, ob extern oder intern, haben Arbeitgeber darauf zu achten, dass die Ausschreibung nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstößt. Beauftragt der Arbeitgeber für die Stellensuche einen Personalberater oder die Agentur für Arbeit, ist er verpflichtet, die Tätigkeit der ‚Externen‘ zu überwachen. Macht der Personalberater oder die Agentur für Arbeit Fehler in der Stellenausschreibung oder Personalauswahl, werden diese dem Arbeitgeber als Auftraggeber zugerechnet.

b) Allgemeine Schutzpflicht und Schulung

Das Gesetz sagt dem Arbeitgeber leider nicht, was er konkret zum Schutz vor Benachteiligungen, auch präventiv, zu leisten hat. Aber das Gesetz bietet dem Arbeitgeber einen Weg an: Wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten in „geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen“ schult, wird angenommen, dass er seine allgemeine Schutzpflicht erfüllt. Wie und mit welchem Inhalt eine solche Schulung stattzufinden hat, wird nicht näher erläutert.

Für die Praxis ist den Arbeitgebern zu empfehlen, gesonderte Schulungen zum Gleichbehandlungsgesetz im Unternehmen zu veranstalten. Es wird wahrscheinlich nicht ausreichen, die Thematik nur kurz auf einer Betriebsversammlung anzusprechen, Unternehmenshandbücher über Verhaltensrichtlinien aufzulegen oder Selbsttests im Intranet durchzuführen.

In diesem Zusammenhang stellt sich immer wieder die Frage, ob alle Beschäftigten, so sieht es das Gesetz vor, geschult werden müssen. Entscheidungen gibt es zu dieser Frage noch nicht. Deshalb empfiehlt es sich derzeit, alle Beschäftigten, entsprechend der Größe des Unternehmens und eventuell auch in unterschiedlicher Intensität, zu schulen. Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter in der Personalabteilung sollten auf jeden Fall ausführlich geschult werden. Dabei sollten die Arbeitgeber nicht vergessen, die Schulungen der Beschäftigten zu dokumentieren.

Es bietet sich an, die Schulungen entweder von externen Fachleuten oder von speziell zu dieser Thematik geschulten Mitarbeitern in einem eher kleinen Rahmen durchzuführen. Die Bedeutung der Schulungen sollte nicht unterschätzt werden. Für den Fall, dass es zum Prozess kommt, signalisiert der Arbeitgeber damit, dass er es mit der Verhinderung von Benachteiligungen ernst meint!

c) Bekanntmachungspflichten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (dort ist die Klagefrist geregelt), und die Stelle, an die sich Beschäftigte mit einer Beschwerde wegen Benachteiligung wenden können, im Betrieb bekannt zu machen. Hierfür reicht es aus, die Informationen auf die sonst im Betrieb übliche Art und Weise zu veröffentlichen.

d) Beschwerdestelle

Die Beschäftigten haben nach § 13 AGG das Recht, sich bei Benachteiligungen bei einer zuständigen Stelle im Unternehmen zu beschweren. In vielen Unternehmen gibt es bereits Stellen, an die sich Beschäftigte bei Beschwerden wenden. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber nach dem AGG nicht verpflichtet, eine neue Beschwerdestelle einzurichten. Hier muss der Arbeitgeber im Rahmen seiner Erfüllung nach dem AGG nur noch einmal ausdrücklich auf diese Stelle

im Unternehmen hinweisen. In Unternehmen wo es keine Beschwerdestelle gibt, sollte der Arbeitgeber eine entsprechende Stelle einrichten. Beschwerdestellen können sein der Vorgesetzte, die Personalabteilung oder der Betriebsrat. Sinnvoll erscheint es, eine entsprechende Beschwerdestelle mit einem Mann und einer Frau zu besetzen. Gerade wenn es um Geschlechtsbenachteiligungen geht.

Die Beschwerdestelle hat nach dem AGG die Beschwerde zu prüfen und dem Beschäftigten das Ergebnis der Beschwerde mitzuteilen. Arbeitgeber sollten die Beschwerde ernst nehmen und nach konstruktiven Lösungen für den Konflikt suchen. Dies kann verhindern, dass der Arbeitgeber sich schadensersatzpflichtig macht, da er nicht entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auf die Beschwerde reagiert hat. Zum anderen sollte ein Konflikt möglichst innerhalb des Unternehmens gelöst werden, um öffentlichkeitswirksame Prozesse zu vermeiden.

e) Konkrete Schutzpflicht bei Benachteiligung durch Beschäftigte und Dritte

Wenn Beschäftigte benachteiligt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Einzelfall in geeigneter, erforderlicher und angemessener Weise tätig zu werden, um die Benachteiligung zu unterbinden. Je nach der Schwere des Verstoßes hat der Arbeitgeber mit dem ganzen arbeitsrechtlichen Spektrum, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung, auf Benachteiligungen zu reagieren.

Schwieriger wird es für den Arbeitgeber, wenn seine Beschäftigten von Dritten, das heißt von Lieferanten oder Kunden, benachteiligt werden. Auch hier schreibt das Gesetz dem Arbeitgeber vor, dass er im Einzelfall geeignet, erforderlich und angemessen zum Schutz der Beschäftigten reagieren muss. Was ist eine angemessene Reaktion? Der Arbeitgeber befindet sich in solchen Situationen in einem schwer zu lösenden Konflikt; er muss seine Beschäftigten schützen und will seinen Kunden nicht verärgern und verlieren.

Mögliche Lösungsvorschläge könnten sein, den Arbeitnehmer – wenn möglich – aus der Kundenbeziehung zu nehmen. Oder die Verpflichtung der diskriminierungsfreien Durchführung entsprechend den Vorgaben des AGG in die eigenen Allgemeinen Geschäftsbedingungen aufzunehmen. □

Simone Burkard, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Infos

Tel.: (0 69) 50 77 56-0, E-Mail: burkard@hkb-anwaelte.de, Internet: www.hkb-anwaelte.de

„Fit für die Zukunft“

Start der bundesweiten IT-Fitness-Initiative

Zum offiziellen Auftakt der bundesweiten Initiative IT-Fitness von Microsoft und Partnern hat Vladimir Spidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Ende März in Berlin die Bedeutung von IT-Kenntnissen für Wachstum und Beschäftigung betont und Unternehmen in Deutschland und Europa dazu aufgerufen, sich verstärkt für Weiterbildung im IT-Bereich einzusetzen. Brandenburg beteiligt sich an der Umsetzung der Initiative im Rahmen von ESF-geförderten INNOPUNKT-Modellprojekten.

Vor Gästen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in der Akademie der Künste in Berlin unterzeichneten die acht Partner der Qualifizierungsinitiative eine gemeinsame Absichtserklärung. Es handelt sich um die Unternehmen Microsoft Deutschland, Cisco Systems, Randstad, State Street und die Deutsche Bahn AG, den Bundesverband Informationswirtschaft, Telekomunikation und neue Medien e. V. (BITKOM), den Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) sowie die Bundesagentur für Arbeit.

dass IT-Kenntnisse die Jobchancen erhöhen. Gleichzeitig sind insbesondere Arbeitslose und ältere Menschen oft unsicher im Umgang mit den neuen Technologien.

„Mit der Initiative IT-Fitness wollen wir rund vier Millionen Menschen in Deutschland die Chance geben, ihr IT-Wissen zu testen und gezielt Weiterbildungsmöglichkeiten zu finden“, erläuterte Achim Berg, Beiratsvorsitzender von IT-Fitness und Geschäftsführer von Microsoft Deutschland.



Das Logo von fIT

hinaus werden in den kommenden Monaten Teile des Tests auch als mobiler Parcours im Rahmen verschiedener Veranstaltungen zum Einsatz kommen. Unter dem Motto ‚fIT kommt weiter‘ startete der Parcours bereits auf der diesjährigen CeBIT, machte am 26. April im Rahmen des Girls‘ Day in Berlin Station und beteiligte sich am Zukunftstag in Brandenburg.

IT-Kompetenz in Brandenburg

Brandenburgs Jugendliche sollen durch eine stärkere Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft besser auf Berufswahl und Ausbildung vorbereitet werden. Das Arbeitsministerium unterstützt dies mit seiner aktuell gestarteten INNOPUNKT-Kampagne ‚Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung. Schnittstellen- und Übergangsmangement an der ersten Schwelle für Schülerinnen und Schüler‘.

Sieben Modellprojekte werden in der zweijährigen Programmlaufzeit neue Wege in der Berufsorientierung erproben und Bewährtes weiterentwickeln. Dazu zählt auch die Entwicklung der Medienkompetenz – insbesondere der Umgang mit der IT-Technologie. Die Projekte sollen daher in die IT-Initiative eingebunden werden und folgendermaßen entsprechende Aktivitäten in der Praxisarbeit umsetzen:

- ▶ IT-‘Praxislernen‘ zu verschiedenen Berufsfeldern (individuelle Kompetenzförderung und interdisziplinäres Lernen);
- ▶ Vermittlung der Bedeutung von IT-Fitness für Berufsperspektiven;
- ▶ Orientierung von 5.000 Schülerinnen und Schülern;
- ▶ Schülen, Lehrerinnen und Lehrer sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nutzen IT-Fitness-Potenziale (unter anderem IT-Fitness-Test, Lehrerfortbildungen).

Die Kampagne wird vom Brandenburger Bildungsministerium und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. □

Dieter Ramcke-Lämmert, BBJ Consult AG

Infos

Projektbüro IT-Bildungsnetz e. V., Tel.: (0172) 399 44 93, E-Mail: tobias.koeppel@it-bildungsnetz.de, BBJ Consult AG, Tel.: (03 31) 7 21 29 41, E-Mail: ramcke@bbj.de, Internet: www.bbj.de



Sabine Hübner vom MASGF (vordere Reihe, 4. v. li.) und EU-Kommissar Vladimir Spidla (vordere Reihe, 2. v. li.) im Kreis der Partner der IT-Fitness-Initiative

IT-Fitness ist die deutsche Umsetzung der EU-Agenda ‚Skills for Employability‘, die europaweit 20 Millionen Menschen Zugang zu IT-Schulungen verschaffen will. Als Teil der europäischen Initiative ist sie ein innovatives Beispiel für die konstruktive Zusammenarbeit von Unternehmen, Verbänden und Organisationen.

IT fördert Integration

Informationstechnologie gilt heute als wichtiges Instrument für gesellschaftliche Integration und eröffnet unterschiedlichsten Bevölkerungsgruppen wie Arbeitslosen, Menschen mit Behinderungen oder Migranten die Möglichkeit, qualifizierten Tätigkeiten nachzugehen. Eine aktuelle Umfrage von Infratest zum Bedarf an IT-Qualifikationen ergab, dass rund 60 Prozent der Befragten den Computer aktiv im Beruf oder für Bewerbungen einsetzen. 75 Prozent denken,

„Deswegen ist es so wichtig, dass wir mit starken Partnern aus Wirtschaft, öffentlichem Dienst und Verbänden zusammenarbeiten. Denn nur gemeinsam können wir mit unserem Angebot Jugendliche in der Berufsfindung, Auszubildende, Schüler, berufliche Wiedereinsteiger, die Generation 50plus und Menschen mit Behinderungen ansprechen.“

Der IT-Fitness-Test

Herzstück der Initiative in Deutschland ist der IT-Fitness-Test, mit dem die eigenen Fähigkeiten im Umgang mit Computer und Internet geprüft werden können. Der Test kann online unter www.it-fitness.de absolviert werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach Beendigung des Tests eine genaue Auswertung ihrer Ergebnisse und eine individuelle Empfehlung für kostenlose IT-Schulungsmöglichkeiten. Darüber

Europa im Unterricht

Analyse der Rahmenlehrpläne deutscher Schulen

„Europa ist noch immer nicht ausreichend in den deutschen Klassenzimmern angekommen“, dies ist knapp zusammengefasst das Ergebnis einer Studie, die im März 2007 im Auftrag der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland von der Europäischen Akademie Berlin vorgelegt wurde. Unter der Themenstellung ‚Die europäische Dimension in den Lehrplänen der deutschen Bundesländer‘ untersucht die Studie, wie sich Europa im Schulunterricht widerspiegelt.

Bereits im Jahr 1978 hatte die Kultusministerkonferenz bundesländerübergreifend ‚Elemente und Leitlinien des europäischen Bildungsauftrages der Schule‘ dargelegt. In diesem Beschluss, der Ende 1990 überarbeitet worden ist, fordert sie die Vermittlung von Wissen und die Entwicklung von Einstellungen über Europa in der Schule.

Anknüpfend an diesen Beschluss, der von den Verfassern der Studie allerdings für überarbeitungsbedürftig gehalten wird, weil er die neue EU nicht angemessen repräsentiert, untersucht die Analyse, inwieweit die Forderung der Kultusministerkonferenz Eingang in die deutschen Rahmenlehrpläne gefunden hat.

Da Rahmenlehrpläne nur einen Teil der Realität in den Klassenzimmern widerspiegeln und den Lehrkräften großer Spielraum bei der inhaltlichen Umsetzung des Themas und der Gestaltung des Unterrichts bleibt, wurden auch Gespräche mit Vertretern der Kultusministerien und mit Praktikern in den Schulen geführt. Um eine Übersichtlichkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, berücksichtigt die Studie nicht alle Schularten und alle Fächer, sondern trifft eine angemessene Auswahl.

Brandenburg nur in Englisch vorn

Im Länderteil kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass in allen analysierten Brandenburger Lehrplänen Europa zwar thematisiert wird, die EU als sozialer, ökonomischer, politischer und kultureller Bezugsrahmen jedoch nicht durchgängig verankert ist. Beim Lehrplanvergleich der für die Studie ausgewählten Fächer schneidet Brandenburg im Fach Englisch der Sekundarstufe I als einziges Bundesland neben Sachsen-Anhalt mit der ‚Europa‘-Note ‚sehr gut‘ ab, im Fach Deutsch Sekundarstufe I allerdings nur mit ‚ausreichend‘ und im Politikunterricht Sekundarstufe II mit ‚befriedigend‘.

Eine Verpflichtung für Lehrerinnen und Lehrer, sich durch Fortbildungen europäische Inhalte anzueignen, existiert nicht. Um das Interesse von Schülerinnen und Schülern zu erhöhen, empfehlen die Autoren einen persönlichen Bezug zum Thema herzustellen, nur dadurch könne bewusst gemacht werden, welche Auswirkungen Europa auf jeden Einzelnen habe.

Uneinheitlich umgesetzt

Insgesamt kommt die Studie zu der Einschätzung, dass der Beschluss der Kultusministerkonferenz sowohl in Bezug auf die Fächer als auch im Vergleich der Bundesländer sehr uneinheitlich umgesetzt wird. Dennoch haben die Verfasser einige allgemeingültige Aussagen getroffen:

- ▶ In allen Bundesländern kommt Europa als Unterrichtsgegenstand vor.
- ▶ Im Fach Politik ist das Thema Europa am besten repräsentiert.
- ▶ In den vermeintlich unpolitischen Fächern bestehen dagegen bei der Europäisierung des Unterrichts noch erhebliche Defizite.
- ▶ Je höher der Schulabschluss, desto mehr haben Schüler von der Europäischen Union erfahren.
- ▶ Die Entscheidung darüber, ‚wie viel Europa‘ im Unterricht stattfindet und wie viele europäische Fragestellungen eine Rolle spielen, treffen die Lehrerinnen und Lehrer.

Entscheidende Bedeutung der Lehrerinnen und Lehrer

Die Verfasser der Studie messen daher der Funktion der Lehrkräfte eine entscheidende Bedeutung bei. Diese müssen von der Wichtigkeit der Einbindung Deutschlands in die EU überzeugt, gut über europäische Belange informiert sein und entsprechende Materialien zur Verfügung haben, die ihnen eine gute Gestaltung des Unterrichts ermöglichen. Eine Verbesserung der Situation wird demzufolge nicht so sehr durch die Umgestaltung der Rahmenlehrpläne erwartet als vielmehr durch eine gezielte Unterstützung der Lehrkräfte, beispielsweise durch Fortbildungen und Unterrichtsmaterialien. Darüber hinaus wird eine Kooperation zwischen Lehrerbildungsinstituten, Europäischen Akademien und Schulbuchverlagen angeregt sowie die Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe Schulen bei der für die EU gestalteten Öffentlichkeitsarbeit. □

Irene Kurz, BBJ Consult AG

Infos

Link zur Studie: http://ec.europa.eu/deutschland/pdf/work_study/eab_studie.pdf;
BBJ Consult AG, August-Bebel-Straße 68, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 21 29 38, E-Mail: kurz@bbj.de, Internet: www.bbj.de



Sie sollen schon in der Schule viel über die Europäische Union lernen

„Europa für Bürgerinnen und Bürger“

Das neue Programm zur Förderung einer aktiven Unionsbürgerschaft

Mit dem Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ unterstützt die Europäische Union die Einbindung sowohl der einzelnen Bürgerinnen und Bürger als auch zivilgesellschaftlicher Organisationen in die weitere Entwicklung Europas. Gefördert werden transeuropäische Aktivitäten und Netzwerke. Über den Austausch von Erfahrungen, Meinungen und Werten und das gemeinsame Handeln soll ein besseres gegenseitiges Verständnis im Sinne einer europäischen Identität erreicht werden. Das Programm ist über eine Laufzeit von 7 Jahren mit einem Budget von 215 Mio. € ausgestattet.



Europa ist ...



... Vielfalt

Das Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ baut auf den Erfahrungen des Gemeinschaftsprogramms zur Förderung einer aktiven europäischen Bürgerschaft auf. Dieses vergab 2004 bis 2006 Zuschüsse zur Finanzierung von Städtepartnerschaften, Einzelprojekten und zivilgesellschaftlichen Organisationen, die eine europäische Bürgerbeteiligung verfolgen. Mit dem Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ soll an die erfolgreichen Ansätze der Vergangenheit angeknüpft und die Durchführung zusätzlicher Aktivitäten ermöglicht werden.

Ziele des Programms

- ▶ Bürgerinnen und Bürgern soll die Möglichkeit zur Interaktion und zur Partizipation am Aufbau eines immer stärker zusammenwachsenden Europas gegeben werden;
- ▶ entwickelt werden soll eine europäische Identität, die auf anerkannten gemeinsamen Werten, gemeinsamer Geschichte und Kultur aufbaut;
- ▶ es soll ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für die Belange der Europäischen Union entstehen;
- ▶ Toleranz und Verständnis der europäischen Bürgerinnen und Bürger füreinander sollen vergrößert werden, unter Achtung ihrer kulturellen und sprachlichen Diversität als Beitrag zum interkulturellen Dialog.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf Aktionen mit den neuen Mitgliedstaaten.

Aktionsfelder

Das Programm fördert Maßnahmen in drei Aktionsbereichen:

- ▶ **Aktion 1 – „Aktive Bürgerinnen und Bürger für Europa“**
Gefördert werden Bürgerbegegnungen im Rahmen von Städtepartnerschaften, thematische Netzwerke zwischen Partnerstädten, Bürgerprojekte (zur Anregung von Bürgerbeteiligung mittels innovativer Methoden) und flankierende Maßnahmen.
- ▶ **Aktion 2 – „Aktive Zivilgesellschaft in Europa“**
Diese Aktion stellt eine Strukturförderung für Thinktanks und für zivilgesellschaftliche Organisationen auf europäischer Ebene zur Verfügung. Ebenso werden Initiativen von Organisationen der Zivilgesellschaft zu Problemen von europäischem Interesse unterstützt.
- ▶ **Aktion 3 – „Gemeinsam für Europa“**
Innerhalb dieses Aktionsbereiches initiiert und organisiert die EU-Kommission in eigener Regie Großveranstaltungen, Studien und öffentlichkeitswirksame Informationsmedien zur Stärkung des Konzepts einer „aktiven europäischen Bürgerschaft“. Auswahlverfahren für Projekte werden daher nicht stattfinden.
- ▶ **Aktion 4 – „Aktive europäische Erinnerung“**
Gefördert wird die Erhaltung der wichtigsten Stätten und Mahnmale, die mit Massendeportationen in Verbindung stehen und dem Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus und des Faschismus gewidmet sind.

Antragsberechtigte

Das Programm steht allen Akteurinnen und Akteuren offen, die die aktive europäische Bürgerschaft fördern, insbesondere lokalen Gemeinschaften, Forschungseinrichtungen, Bürgerinitiativen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Fördersummen

Die Fördermittel verteilen sich innerhalb des Programms wie folgt:

- ▶ Aktion 1 = mindestens 45 Prozent,
- ▶ Aktion 2 = 31 Prozent,
- ▶ Aktion 3 = 10 Prozent,
- ▶ Aktion 4 = 4 Prozent der Mittel.

Für Aktion 1 werden Organisations- und

Reisekosten nach Pauschalen finanziert. Bei Bürgerbegegnungen im Rahmen von Städtepartnerschaften sind es maximal 20.000 €. Der Aktionsbereich 2 sieht eine Förderung in Form von entweder Tagespauschalen oder einer Anteilsfinanzierung von maximal 60 Prozent vor. Projekte im Aktionsbereich 4 werden mit einer Zuwendung in Höhe von maximal 60 Prozent der förderfähigen Kosten bezuschusst, beantragt werden muss ein Zuschuss von mindestens 10.000 € und max. 40.000 €.

Antragsfristen

Aktion 1: Die Antragsfristen für Bürgerbegegnungen sind abhängig vom geplanten Durchführungszeitraum. Die nächsten Antragsfristen sind der 1. Juni 2007 für den Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember 2007 und der 1. September 2007 für den Zeitraum 1. Januar bis zum 31. März 2008.

Anträge für thematische Netzwerke zwischen Partnerstädten, die im April des Folgejahres starten und eine Laufzeit von höchstens einem Jahr haben, können jährlich bis zum 1. Dezember gestellt werden.

Programmleitfäden für Bürgerprojekte und flankierende Maßnahmen erscheinen voraussichtlich Ende 2007.

Aktion 2: Die Antragsfrist für Projekte, die zwischen dem 1. Juli und dem 1. Dezember eines Jahres beginnen, läuft jährlich zum 15. Februar ab.

Aktion 4: Die Antragsfrist für Projekte, die zwischen dem 1. September des Antragsjahres und dem 31. August des Folgejahres durchgeführt werden, endet am 30. April eines jeden Jahres. □
Ulrike Amann, BBJ Consult AG

Infos

BBJ Consult AG, Niederlassung Deutschland,
Tel.: (03 31) 7 21 29 40; E-Mail: amann@bbj.de

Für Auskünfte und Anträge aus allen Mitgliedstaaten ist die Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur in Brüssel zuständig. Die Hotline für Städtepartnerschaften ist dienstags und donnerstags zwischen 9:30 Uhr und 12:30 Uhr zu erreichen.
Tel.-Nr.: +32 (0)22 95 26 85.

Website zum Programm:

http://eacea.ec.europa.eu/citizenship/index_en.htm
und www.esf.brandenburg.de,
Exekutivagentur: <http://eacea.ec.europa.eu/index.htm>
Derzeit sind nur die wichtigsten Dokumente auf Deutsch verfügbar.

„Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle 2007“ in Brandenburg

Mit der Aktion „Gender-Projekte-Treff“ kommt weiterer Schwung ins Land

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben ist ein wichtiger Schlüssel, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften für die Wirtschaft zu sichern und die Abwanderung junger Menschen zu begrenzen. Doch wir haben bisher keinen umfassenden Überblick über die Aktivitäten, die es dazu im Land Brandenburg gibt. Mit der Aktion „Gender-Projekte-Treff“ will das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) dem Informationsdefizit entgegenwirken und die Brandenburger Gender-Schätze einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen.

Im Land Brandenburg gibt es viele gute Ansätze, die Gleichstellung von Frauen und Männern oder von Mädchen und Jungen im Arbeitsleben beziehungsweise in der Aus- und Weiterbildung voranzubringen. Doch kaum jemand kennt die ganze Vielfalt dieser Aktivitäten, da vieles abseits der öffentlichen Wahrnehmung stattfindet. Das soll sich jetzt durch die vom MASGF gestartete Aktion „Gender-Projekte-Treff“ ändern. Unbekanntes soll bekannt und bereits Bekanntes noch bekannter gemacht werden, um Vorbilder zu schaffen und noch mehr Akteure für die Geschlechtergleichstellung zu gewinnen.

Europäisches Jahr der Chancengleichheit nutzen

Das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle 2007“ ist ein guter Anlass, die Brandenburger Gender-Schätze zu heben und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Denn zu keinem Zeitpunkt wurde das Thema Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben und in der Aus- und Weiterbildung so offen und breit diskutiert wie in diesem Jahr. Eine Voraussetzung für die Aktion wurde bereits Anfang Mai über die Internet-Plattform des Landes Brandenburg

geschaffen: Hier werden die laufenden Projekte, Aktivitäten und Initiativen veröffentlicht. Damit der Zugang unkompliziert erfolgen kann, wurde auf der Homepage der ESF-Webseite das Start-Icon „Gender-Projekte-Treff“ eingerichtet, das im Jahr 2007 an dieser Stelle zu finden ist. Von dort gelangt man direkt zu weiterführenden Informationen sowie zu den Projekten und Aktivitäten.

Die Themen, um die sich alles dreht

Insgesamt sieben Gender-Themen und -Zielsetzungen des Landes Brandenburg bestimmen die Aktion:

- ▶ Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf bzw. Ausbildung,
- ▶ Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit/ Existenzgründung,
- ▶ Geschlechtersensible/s Berufsorientierung/ Berufswahlverhalten und Förderung der Motivation für Zukunftsberufe,
- ▶ Frauen in Führungspositionen, Wissenschaft und Forschung,
- ▶ Aufhebung von Einkommensunterschieden,
- ▶ Umsetzung von bzw. Sensibilisierung für Gender-Mainstreaming,

- ▶ Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Potenziale in der Aus- und Weiterbildung.

Alle Aktiven im Land Brandenburg zur Beteiligung aufgerufen

Bisher sind nur wenige Projektbeispiele vertreten. Der „Gender-Projekte-Treff“ ist noch nicht gefüllt! Für das Gelingen der Aktion ist die Beteiligung aller Aktiven im Land wichtig, der Initiatoren und Umsetzer von Projekten und Aktivitäten sowie der Multiplikatoren, die die Idee weitertragen und die Aktion das ganze Jahr hindurch am Leben halten, damit sich möglichst viele beteiligen. Die Handwerks- und die Industrie- und Handelskammern haben ihre Unterstützung zugesagt und werden in Kürze einen Zugang zum „Gender-Projekte-Treff“ auf ihren Internetseiten schaffen. Gerade bei den Unternehmen im Land wird bisher unentdecktes Gender-Engagement und verborgenes Know-how vermutet.

Vorteile für alle, die mitmachen

Alle, die in ihrer Arbeit einen Beitrag zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen leisten – auch wenn dieser nur klein ist und bisher nicht gefördert wird –, sollen Gelegenheit erhalten, sich vorzustellen. Folgende Effekte werden erwartet:

- ▶ die beteiligten Akteure machen sich einer größeren Öffentlichkeit bekannt und werben für ihre Institution oder ihr Unternehmen;
- ▶ der Erfahrungsaustausch wird gefördert;
- ▶ Netzwerke werden angestoßen;
- ▶ die Partnersuche für neue Projekte wird unterstützt, Anregungen für neue Projekte,



Über das „Start-Icon“ finden Sie den Aufruf zur Aktion, den Interviewbogen und Informationen zu den bereits eingestellten Projekten.

Fachtagungen und Workshops ergeben sich;
▶ alle Akteure bekommen einen guten Überblick über das Geschehen und die Potenziale. Informieren Sie sich über die Aktion auf der Internetseite! Geben Sie Ihr Know-how an andere weiter! Nutzen Sie die Aktion zur Werbung für sich – das ganze Jahr 2007! □

Ellen Pfeiffer, BBJ Consult AG

Infos

BBJ Consult AG, Ellen Pfeiffer, Tel.: (03 31) 7 21 29 34,
E-Mail: pfeiffer@bbj.de,
Internet: www.esf.brandenburg.de

Die ESF-Website mit dem Start-Icon

Transnationale Zusammenarbeit

Bestandteil der Landesarbeitspolitik in der neuen ESF-Förderperiode

Bisher war die EU-Kommission für die Gestaltung transnationaler Zusammenarbeit in der Arbeitsmarktpolitik verantwortlich. In der neuen Fondsperiode wird dies die Aufgabe der Mitgliedstaaten und Regionen sein. Diese treffen selbst die strategischen Entscheidungen, wie sie Transnationalität umsetzen. Sie müssen die Bereiche und Themen ihrer nationalen Programme festlegen, in denen die transnationale Komponente den größten Mehrwert erreicht.

Transnationalität gehört zum Selbstverständnis der Europäischen Union. Programme und Fonds werden zur Stärkung der Integration und der Europafähigkeit aller Beteiligten eingesetzt, der Umgang der Bürger miteinander wird geschult und der fachliche und politische Austausch gefördert.

Transnationale Zusammenarbeit soll durch das Lernen von anderen Ländern, das Zusammenführen von Ideen, Erfahrungen und Menschen einen Beitrag zur Reform des Arbeitsmarkts in den Mitgliedstaaten leisten. Dies geschieht etwa durch Studienbesuche, Mobilitätsmaßnahmen, Lernprogramme und gemeinsame Produktentwicklung.

Transnationale Kooperation in der europäischen Arbeitsmarktpolitik ist ein Entwicklungsinstrument, das durch die Auswahl relevanter Themen, die Gestaltung von passenden Partnerschaften und Netzwerken und effizienten Kooperationsformen sinnvolle Ergebnisse erzielt.

Europagedanke und interkulturelle Kompetenz

Intention der EU-Kommission war es, durch die Gestaltung transnationaler Maßnahmen in Regie der Mitgliedstaaten den Europagedanken über die Träger an die Bürger heranzutragen. Der ESF kann hier zu einem Instrument werden, Europa praktisch erfahrbar zu machen.

Interkulturelle Kompetenz besteht aus formalen Fähigkeiten wie Sprache und dem Umgang mit unterschiedlichen Kulturen. Aber auch informelle Kompetenzen werden in Zusammenkünften mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen EU-Staaten geschult. Die Konfrontation mit einem anderen politischen System zu reflektieren, erschließt neue Sichtweisen und stärkt die eigene Handlungskompetenz.

Erfahrungen nutzen

Seit 1988 ist Transnationalität eine Komponente innerhalb der Strukturfonds, die neuen Bundesländer betätigen sich seit 1991 aktiv in diesem Bereich. In der Förderperiode 2000–2006 fanden im Rahmen von Programmen und Gemeinschaftsinitiativen der Strukturfonds vielfältige transnationale, grenzübergreifende oder interregionale Kooperationen statt. Beispiele dafür sind:

- ▶ Europäischer Sozialfonds: Artikel 6-Maßnahmen, EQUAL;
- ▶ Europäischer Fonds für regionale Entwicklung: INTERREG, Interact, Urbact;
- ▶ Europäischer Ausgleichs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft: LEADER+.

Die Anforderungen an eine transnationale Kooperation der verschiedenen Programme und Gemeinschaftsinitiativen waren sowohl bezüglich der Anzahl der Partner als auch der Intensität der Zusammenarbeit sehr unterschiedlich. Teilweise war die Transnationalität eine Grundvoraussetzung zur Bewilligung der Projekte.

Transnationaler Mehrwert

Für die Ende 2007 auslaufenden Gemeinschaftsinitiativen EQUAL und INTERREG sind eine Vielzahl positiver Erfahrungen transnationaler Zusammenarbeit dokumentiert. Im Rahmen der Kooperationen haben sich stabile Netzwerke zwischen den europäischen Partnern entwickelt, die auch nach Beendigung der Förderung Bestand haben werden. Innovative Konzepte und Materialien stehen in großem Umfang zur Verfügung und können über spezielle Datenbanken der Programme eingesehen werden. Die beteiligten Organisationen konnten durch die Vielzahl der Austauschaktivitäten ihre interkulturelle Kompetenz und ihre Europafähigkeit vertiefen sowie neue Perspektiven für die eigene Arbeit erhalten.

Problemfelder

Die Suche nach geeigneten Partnern gestaltete sich oftmals schwierig. Als hilfreich erwiesen sich geeignete Datenbanken für die Partnersuche und persönliche Kontakte. Selbst wenn die Partner formal passten, ergänzten sie sich nicht immer wie gewünscht. Inhalte und Konzepte variierten erheblich. Auch die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen in den Mitgliedstaaten, Sprachbarrieren und fehlende interkulturelle Kompetenz standen erfolgreichen Kooperationen teilweise im Wege.

Mainstreaming wirkungsvoller gestalten

Beim Mainstreaming geht es um den Transfer von Innovationen und Projektergebnissen in die Landespolitik oder in Regelprogramme nach Ablauf der Förderung. Der Transfer funktionierte

bisher nur in beschränktem Maße, unter anderem deshalb, weil es verschiedene Zuständigkeiten für Planung und Durchführung transnationaler und nationaler Aktivitäten gibt. Um die Verbindlichkeit für das Mainstreaming zu erhöhen, sollten diese nach Vorstellungen der EU-Kommission in der gleichen Verantwortung liegen.

Klare Bedingungen für die Umsetzung

Die Bedingungen für die Umsetzung transnationaler Projekte müssen klar und einfach sein. Dies ist für die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Partnern verschiedener Mitgliedstaaten besonders wichtig. Insbesondere muss Klarheit herrschen über die Aufteilung der Kosten für:

- ▶ Organisation oder Management von Treffen, Veranstaltungen, Besuchen und Netzwerken;
- ▶ Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten;
- ▶ Übersetzung von Texten und das Dolmetschen von Veranstaltungen;
- ▶ Expertisen, Dokumentationen und Trainings.

Gestaltungsoptionen in der neuen Förderperiode

Die Europäische Kommission bietet drei Möglichkeiten, Transnationalität in die Operationellen Programme (OP) zum ESF einzubinden:

- ▶ Transnationale Maßnahmen als Querschnittsthema in den unterschiedlichen Schwerpunktbereichen des OP,
- ▶ Transnationalität als eigener Schwerpunkt,
- ▶ Transnationalität als kombinierter Ansatz mit beiden Optionen.

Brandenburg hat sich im ESF-OP-Entwurf für die dritte Möglichkeit, den kombinierten Ansatz entschieden. Es ist geplant, transnationale Kooperation in den Querschnittsthemen vorrangig als Instrument für die Qualifizierung, zum Beispiel über Austauschprogramme, Praktika und Austauschseminare, einzusetzen. Im eigenen Schwerpunkt soll insbesondere der Erfahrungsaustausch mit anderen Ländern gefördert werden, mit dem Ziel des Erkenntnisgewinns und der Effizienzsteigerung der Landesarbeitspolitik. Gegenwärtig finden Verhandlungen zwischen EU-Kommission und Landesregierung zum neuen OP statt. Nach Bewilligung des OP wird Transnationalität sukzessive in die Richtlinien des arbeitspolitischen Landesprogramms zu integrieren sein. □

Clemens Russell, BBJ Consult AG

Infos

BBJ Consult AG, August-Bebel-Straße 68,
14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 21 29 39,
E-Mail: russell@bbj.de, Internet: www.bbj.de

Transnationale Kooperation: machbar und effizient

Transnationale Partner erarbeiten neue Konzepte für die vorberufliche Bildung

Jugendliche ohne erfolgreichen Schulabschluss finden nur schwer Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In Brandenburg scheitern 14 Prozent eines Jahrganges am Übergang zwischen Schule und Beruf, nicht nur wegen mangelnder Ausbildungsplätze, sondern auch, weil ihre Bildungsvoraussetzungen und sozialen Kompetenzen nicht den Erwartungen und Anforderungen der Betriebe entsprechen. Auch in anderen EU-Mitgliedstaaten besteht dieses Problem, trotz unterschiedlicher Bildungssysteme und Arbeitsmarktsituationen. Der Austausch von Ideen und die Entwicklung von gemeinsamen neuen Produkten kann zu langfristigen Arbeitsbeziehungen und neuen interkulturellen Erfahrungen führen.

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) 'MEMBER – Medienkompetenz und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung' kooperiert im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der transnationalen Partnerschaft 'HUGIN' mit Polen, den Niederlanden und Malta sowie im Kontext des transnationalen Netzwerks der deutschen Strafvollzugs-Entwicklungspartnerschaften (NEON) mit anderen europäischen Netzwerken.

member

Medienkompetenz und
Qualifizierungsbausteine
in der Berufsvorbereitung

Logo der Entwicklungspartnerschaft MEMBER

Unterstützung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

Die EP MEMBER arbeitet sowohl an der Verbesserung der regionalen Förderstrukturen – in Bezug auf Kommunikation, Prozesse und Abstimmung der Maßnahmen – als auch an der Entwicklung neuer Curricula, Handlungsleitfäden und mediengestützter Unterrichtsmaterialien für die vorberufliche Bildung. Eine Besonderheit ist: Die Förderung zum Erwerb von Basis- und Schlüsselkompetenzen, wie die Vorbereitung auf die Anforderungen der Informationsgesellschaft, zielt auf Jugendliche mit besonderem Förderbedarf innerhalb und außerhalb des Strafvollzugs.

Von europäischen Partnern lernen

In der transnationalen Kooperation geht es darum, die spezifischen Ansätze, Methoden und Qualifizierungsprojekte der Partnerinnen und Partner kennenzulernen, wie beispielsweise das System der vorberuflichen Bildung in den Niederlanden, ein ökologisches Ausbildungsprojekt für junge Straftäter in Polen und ein Recyclingprojekt für behinderte und benachteiligte Jugendliche in Malta. Jenseits des Transfers international entwickelter innovativer Ansätze in das deutsche System der vorberuflichen Bildung sollen darüber hinaus möglichst vielen

Beteiligten an der EP MEMBER transkulturelle Lernprozesse ermöglicht werden, die sowohl für die Individuen als auch für die Organisationen gewinnbringend sind.

Mit europäischen Partnern gemeinsam Produkte entwickeln

Darüber hinaus entstehen gemeinsame transnationale Produkte, beispielsweise:

- ▶ ein Fachportal für elektronische Materialien im Bereich der Berufsvorbereitung, in dem neben den nationalen auch die transnationalen Produkte zur Verfügung gestellt werden (www.berufsvorbereitung-medien.org);
- ▶ eine interaktive DVD für Jugendliche zum Thema Konflikte und Straßengewalt;
- ▶ Qualitätskriterien für Auswahlverfahren zu Trainingsprogrammen und Methoden zum Aufbau und dauerhaften Erhalt von Motivation und Engagement und
- ▶ Projekte und Methoden der Einbettung des Lernens und des Erwerbs von Basis- und Schlüsselqualifikationen in zielgruppenspezifische Aktivitäten.

Empfehlungen aus der HUGIN-Praxis

Neben dem Management der transnationalen Kooperation, das ein hohes Maß an kommunikativer und interkultureller Kompetenz erfordert, um unterschiedliche Strukturen, Arbeitsabläufe und Kommunikationsgewohnheiten der Partnerinnen und Partner miteinander zu vereinbaren, sind

gute Fremdsprachenkenntnisse (Arbeitsprache Englisch) der transnational arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das interkulturelle Lernen und eine fruchtbare Zusammenarbeit unerlässlich. Es ist die Aufgabe der transnationalen Koordination, Strukturen so (mit-)zu gestalten, dass eine lernende Organisation entsteht. Gute transnationale Zusammenarbeit befruchtet die Arbeit der Projekte, vernetzt die Akteure EU-weit und kann zu dauerhaften Partnerschaften führen. □

Martin Kuder,

Transnationale Koordination MEMBER-HUGIN

Infos

Transnationale Koordination MEMBER-HUGIN,

Tel.: (0 30) 32 70 36 13,

E-Mail: martin.kuder@freenet.de,

Internet: www.berufsvorbereitung-medien.org



Transnationale Arbeitsgruppe 'Multimedia' der EP MEMBER mit Partnerinnen und Partnern aus den Niederlanden und Deutschland



Die Partnerinnen und Partner der EP MEMBER besuchen Ausbildungswerkstätten in Wroclav



Welche Instrumente sind für beide Seiten effektiv?



Hermann Kostrewa stellt den Landkreis Spree-Neiße vor



Jede Gelegenheit für Gespräche wird genutzt



Besuch bei der Ökowerkstatt Forst

Deutsch-polnischer Erfahrungsaustausch zur Integration von Langzeitarbeitslosen in der Grenzregion

Am 19./20. April 2007 fand im Landkreis Spree-Neiße der von der LASA und dem Sozialdezernat Landkreis Spree-Neiße organisierte Workshop ‚Was bringt die Regionen voran: Integration von Langzeitarbeitslosen in Polen und Brandenburg‘ statt. An dem Workshop nahmen etwa 30 Arbeitsmarktakteure aus den Grenzregionen Polens und dem Landkreis Spree-Neiße teil. Ziel der Veranstaltung war es, Erfahrungen darüber auszutauschen, mit welchen Strategien und Maßnahmen arbeitslose Bürger und Bürgerinnen in beiden Ländern wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Optionskommune, ARGE, Eigenbetrieb – allein schon diese Worte verdeutlichen beispielhaft, die Struktur der deutschen Arbeitsmarktpolitik ist nicht leicht erklärbar. Verständlich, dass auf dem Workshop zunächst Informationen darüber ausgetauscht wurden, wie die Arbeitsmarktpolitik in beiden Ländern strukturiert und organisiert wird.

Am Beispiel des kommunalen Eigenbetriebes des Landkreises Spree-Neiße stellten Hermann Kostrewa, Sozialdezernent des Landkreises Spree-Neiße, und seine Mitarbeiterinnen die Praxis beim Umgang mit Langzeitarbeitslosen in einer Optionskommune vor. Mit besonderem Interesse verfolgten die polnischen Teilnehmer dabei den Vortrag der Fallmanagerin Ines Heruth über das ‚Fördern und Fordern‘ ihrer Kunden. Denn was heißt Fordern, wenn keine Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Im Landkreis Spree-Neiße wurde dieses Dilemma mithilfe von Projekten entschärft, die über die Mehraufwandsentschädigung (MAE) finanziert werden. Da für Langzeitarbeitslose eine dreimonatige Teilnahme an den Maßnahmen Pflicht ist, steht für die Organisatoren im Vordergrund, dass „die Maßnahmen auch mit sinnvoller Tätigkeit ausgefüllt werden, denn dies ist wichtig, um die Teilnehmer zu motivieren“, berichtet Jürgen Schlicker vom Naturschutzverein Großgemeinde Kolkwitz e. V. Sein Arbeitgeber ist einer der drei MAE-Träger im Landkreis.

Über die anderen Ebenen der deutschen Arbeitsmarktpolitik referierten Berti Wahl, LASA, und Brigitta Kose, Arbeitsgemeinschaft zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (ARGE) Senftenberg. Im Zentrum der Ausführungen von Berti Wahl standen dabei die Brandenburger Förderprogramme zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Brigitta Kose thematisierte dagegen die Vor- und Nachteile der aus Mitarbeitern der regionalen Bundesagentur für Arbeit und der Kommune zusammengesetzten Arbeitsgemeinschaften gegenüber den Optionskommunen.

Hohe Arbeitslosigkeit in Polen gilt nicht überall

Auch die polnischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen stellten ihre Arbeit vor, die in ihren Schwerpunkten aufgrund der verschiedenen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen divergieren. Für die Vertreter aus den grenznahen Kreisen Slubice und Miedzyrzecz, die in der von hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichneten Wojewodschaft Lubuskie liegen, ist der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit von speziellen Zielgruppen auch über geförderte Beschäftigungsprojekte vorrangig. Im Kreis Slem, Wojewodschaft Wielkopolskie, der nur eine Arbeitslosenquote von etwa 11 Prozent aufweist, liegt dagegen der Schwerpunkt bei Qualifizierungsmaßnahmen für regionale Unternehmen und Betriebe.

Organisationsebenen der polnischen Arbeitsmarktpolitik

In Polen sind für die Arbeitsmarktpolitik verantwortlich:

1. Zentrale Ebene:
Auf dieser gesetzgebenden Ebene werden die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen und grundsätzlichen Instrumente festgelegt. (Derzeit gilt in Polen das Gesetz zur Arbeit aus dem Jahr 2004.)
2. Wojewodschaftsebene:
Die 16 Wojewodschaftsarbeitsämter (diese entsprechen den Landesarbeitsministerien) sind für die Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Richtlinien und den ESF-Strukturfonds verantwortlich.
3. Kreisebene:
Die 322 Kreisverwaltungen sind für die Arbeitslosen zuständig, d. h. vor allem für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes und die Umsetzung von geförderten Maßnahmen.

Gemeinsame Projekte

Unter den Teilnehmern war man sich schnell einig, dass dieser Workshop nicht das Ende des Austausches gewesen sein soll. Vor allem die am zweiten Tag durchgeführten Vor-Ort-Besuche in Projekten und Außenstellen des Spree-Neiße-Eigenbetriebes verstärkten das Interesse, neben weiteren Erfahrungsaustauschen auch Kooperationsprojekte durchzuführen. Erste Gespräche über grenzüberschreitende Projektideen für Langzeitarbeitslose gab es bereits. □ (em)

Arbeitsintegration von Langzeitarbeitslosen

Nicht nur ein deutsches, sondern ein europäisches Problem

Mit der stetig wachsenden Anzahl von Langzeitarbeitslosen in Deutschland drängt sich immer mehr die Frage in den Vordergrund, wie die Integrationschancen von Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen verbessert werden können. In der politischen Debatte besteht Einigkeit darüber, dass die herkömmlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente und auch ein wirtschaftlicher Aufschwung nicht ausreichen, um diese Personengruppe in Beschäftigung zu integrieren. Doch welche Lösungen bieten sich sonst an? Auf einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 23. April 2007 wurde neben den aktuellen deutschen Überlegungen, den Praxiserfahrungen aus der Schweiz und den Niederlanden auch das Konzept der EU-Generaldirektion ‚Beschäftigung und Soziales‘ vorgestellt.

Die Vorschläge der Koalitionsarbeitsgruppe Arbeitsmarkt, der sogenannten Müntefering-AG, die die derzeitige deutsche Arbeitsmarktdebatte dominieren, wurden auch auf der Tagung diskutiert (vgl. hierzu auch S. 14). Der arbeitsmarktpolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion Klaus Brandner erläuterte, weshalb die Arbeitsgruppe sich auch mit dem Thema Langzeitarbeitslosigkeit befasst hat und wie die Vorschläge

- führt zu Sozialaussperrung;
- ▶ jeder Kunde soll für den Leistungsanspruch eine Gegenleistung schaffen;
- ▶ unmittelbare Aktion: ‚keine kalten Kartoffeln‘;
- ▶ Kunden haben das Recht auf die besten kommunalen Dienstleistungen;
- ▶ Nachsorge ist notwendig, um Dauerergebnisse zu erzielen.

Zielgruppenuntergliederung und Methoden in den Niederlanden

Im Rahmen des Work-First-Ansatzes werden in den Niederlanden Langzeitarbeitslose in folgende vier Gruppen unterteilt:

- ▶ Personen, die können und wollen:
Für diese Gruppe können die Fallmanager ihre Methode frei wählen.
- ▶ Personen, die können, aber nicht wollen:
Diese Gruppe wird sofort in Arbeit vermittelt.
- ▶ Personen, die wollen, aber nicht können:
Diese Gruppe erhält einerseits Sozialhilfemittel und andererseits wird sie mit Integrationsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt (z. B. Qualifizierung oder betreute Arbeitsaufnahme) unterstützt.
- ▶ Personen, die nicht können und nicht wollen:
Diese Gruppe erhält uneingeschränkt Sozialhilfemittel.

einzuzuordnen sind: „Da es der Markt nicht regelt und der Staat es allein auch nicht richten wird, haben wir Lösungen angestrebt, die beide Seiten fordern“, so Brandner.

Nicht nur fordern, sondern auch fördern

Über das Integrationskonzept der Niederlande referierte Jan Gerrit Schep von der Stiftung StimulanSZ, die Kommunen bei der Durchführung von Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsprojekten unterstützt. Diese Projekte orientieren sich konzeptionell an dem britischen Work-First-Ansatz, den Jan Gerrit Schep unter folgenden Stichworten zusammengefasst hat:

- ▶ ‚Jeder kann was‘;
- ▶ Arbeit ist das beste Mittel zu Selbsthilfe;
- ▶ Aktivierung von Langzeitarbeitslosen trägt zur Sozialeingliederung bei, staatliche Fürsorge

der die Menschen in ihrer gesamten Problemlage erfasst werden“, so Rolf Maegli. Nachdem die Stadt zunächst nur in erwerbswirtschaftliche Arbeitsplätze vermittelte, hat sie ihre Einsatzfelder im letzten Jahr erweitert. Nun können Menschen ohne Chance auf Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt auch auf Einsatzplätzen von Non-Profit-Organisationen tätig werden.

Aktive Eingliederung

Bei Integration von Langzeitarbeitslosen favorisiert die EU den Ansatz der aktiven Eingliederung, über den Christiane Westphal, GD Beschäftigung, referierte. Der Ansatz enthält die drei Komponenten: Verbindung zum Arbeitsmarkt herstellen, Erhalt von Einkommensunterstützung, die ein menschenwürdiges Leben erlaubt, und ein besserer Zugang zu sozialen Integrationsdienstleistungen. □ (em)

In den Niederlanden werden mit diesem Ansatz jährlich etwa 300.000 Personen betreut, wobei jährlich 100.000 das Betreuungssystem verlassen und dafür 100.000 neue Personen hinzukommen. „Die Erfolge, die wir mit diesem Ansatz haben, stellen sich nur ein, wenn dem Fördern auch wirklich ein kommunales Fördern entgegengesetzt wird“, so Jan Gerrit Schep.

Wie in der Schweiz Langzeitarbeitslose integriert werden, erläuterte Rolf Maegli am Beispiel der Stadt Basel. Basis, um Maßnahmen einzuleiten, ist in Basel eine sorgfältige ‚Case-Management-Beratung‘, „mit

Polnische Beschäftigte

Auswirkungen für Deutschland

Mit der EU-Osterweiterung stand die Befürchtung im Raum, dass eine größere Anzahl billiger Arbeitskräfte auf die Arbeitsmärkte der alten Mitgliedstaaten treffen könnte. Kam es wirklich zu diesem Überangebot oder haben die Übergangsregelungen eher zu einer Abschottung des deutschen Arbeitsmarktes gegenüber osteuropäischen Arbeitskräften geführt? Diese Fragestellung untersucht Karsten Vogt in der Publikation ‚Polnische Arbeitskräfte in Deutschland‘.

Gegenstand der Studie sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für polnische Arbeitskräfte und ihre Anwendung in der Praxis. Außerdem wird analysiert, mit welchen Beschäftigungsformen und in welchen Branchen polnische Arbeitskräfte bevorzugt tätig werden.

Als Ergebnis der Analyse hat sich gezeigt, dass es theoretisch zwar viele verschiedene Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Polen in Deutschland gibt. Aber in der Praxis beschränken sich die von polnischen Beschäftigten ausgeübten Tätigkeiten auf wenige Sektoren, wie den Agrar-, den Bau- und den Pflegesektor. Neben der sektoralen Konzentration ist auch eine räumliche Konzentration der polnischen Arbeitskräfte festzustellen. Obwohl ein Teil der neuen Bundesländer direkt an Polen angrenzt, ist der Großteil der Migranten in den alten Bundesländern beschäftigt.

Hoch qualifiziert, aber in gering qualifizierten Bereichen tätig

Obwohl die polnischen Beschäftigten größtenteils gut qualifiziert sind, arbeiten sie überwiegend in Bereichen, die keine oder nur geringe Ausbildung voraussetzen. Ursache hierfür ist das Abschottungssystem des deutschen Arbeitsmarktes, so der Autor in seinem Fazit, das den Bedürfnissen der deutschen Wirtschaft nach hoch qualifizierten Arbeitskräften entgegenwirkt.

Spätestens ab Mai 2011 muss die Bundesrepublik ihren Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus Osteuropa und damit auch für Polen öffnen. Ob es danach aber zu einem erhöhten Zustrom von polnischen Migranten kommen wird, bezweifelt der Autor. Denn viele, vor allem hoch qualifizierte Polen, die bereit sind auszuwandern, werden sich bis dahin in den ‚neuen‘ Hauptstädten polnischer Migration, wie London, Dublin und Brüssel, niedergelassen haben. □ (em)

Bibliografische Angaben

Karsten Vogt, *Polnische Arbeitskräfte in Deutschland*. Münster 2006, Preis: 35,00 Euro; Bestellungen (nur übers Internet): <http://tinyurl.com/266b7s>

IAB-Analyse zum Brandenburger Beschäftigungswachstum

Was spricht für die Förderung von Branchen(schwerpunkten)?

2005 hat das IAB Berlin-Brandenburg im Rahmen der ‚Vergleichenden Analyse von Länderarbeitsmärkten (VALA)‘ die Beschäftigungsentwicklung des Landes Brandenburg und dreier ausgewählter Kreise mithilfe der regionalen Lohn-, Qualifikations-, Betriebsgrößen- und Branchenstrukturen sowie den Standortfaktoren analysiert. Jetzt liegen für alle Kreise Brandenburgs detaillierte Berichte vor, die auf der Ebene der Agenturbezirke zusammengestellt wurden. Die Studien analysieren dabei die Bedeutung der Branchenzusammensetzung auf das Beschäftigungswachstum und inwieweit andere Faktoren für die Standortentwicklung bedeutsam sind. Dies sind Faktoren, wie Branchenkompetenzen, Vernetzung von Betrieben und Forschung und Entwicklung, auf deren Förderung die Brandenburger Wirtschaftspolitik jünger setzt.

Das Land Brandenburg setzt seit 2005 in der Wirtschaftsförderung neben regionalen Wachstumskernen auf Branchenschwerpunkte. Mit der Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kann die Bedeutung der Branchenzusammensetzung auf die Beschäftigung im ostdeutschen Vergleich eingeschätzt werden. Dabei wird nicht unbedingt eine durchschlagende Wirkung der Branchenzusammensetzung auf das Beschäftigungswachstum ermittelt.

Allerdings reflektieren die wesentlich entwickelten Standortfaktoren zumindest teilweise

chenschwerpunkten deutlich günstiger als im Brandenburger Mittel.

Unterschiedliche regionale Entwicklung

Nach dem Analysemodell, das die langfristigen Gründe der Beschäftigungsentwicklung ermittelt, sind folgende Faktoren für die Entwicklung der Beschäftigung wirksam: die regionalen Standortfaktoren, die Lohnstrukturen, die Qualifikation der Beschäftigten, die Betriebsgröße, und die Branchenzusammensetzung (s. Tabelle). Ein positiver Effekt der Branchenzusammensetzung

Für das gute Abschneiden der Berlin-nahen Kreise ist die Standortgunst u. a. aufgrund der Berlinnähe und die dadurch ausgelöste wirtschaftliche Dynamik vor allem im Süden der Metropolregion verantwortlich. Für Oberzentren werden aufgrund der Suburbanisierung negative Effekte ermittelt. Schließlich haben die Berlin-fernen Regionen insbesondere im Süden Brandenburgs ungünstige Standorteffekte.

Der zweitwichtigste Faktor sind die regionalen Löhne, wobei negative Einflüsse im Umland Berlins von den guten Standortbedingungen mehr als ausgeglichen werden. Die Universitätsstandorte weisen eine Qualifikationsstruktur auf, die sich günstig auf die Beschäftigungsentwicklung auswirkt. Höhere Betriebsgrößen wirken wegen des überdurchschnittlichen Beschäftigungsabbaus von Großbetrieben, die vorzugsweise in Städten anzutreffen sind, negativ. An fünfter Stelle liegt der Einfluss der Branchenstruktur. Aufgrund ihrer Spezialisierung auf den Dienstleistungssektor schneiden hier die Städte gut ab, während neben Potsdam-Mittelmark vor allem die Flächenkreise der Südbrandenburger

Landkreise	Beschäftigungsentwicklung:		Effekte: Branche	Lohn	Qualifikation	Betriebsgröße	Standort
	geschätzt	empirisch					
Brandenburg (Havel)	-5,19	-4,95	0,41	-0,28	-0,13	-0,75	-1,32
Cottbus	-4,94	-4,63	0,24	0,61	0,27	-1,42	-1,52
Frankfurt (Oder)	-4,47	-4,86	0,52	-0,14	0,14	-0,80	-1,08
Potsdam	-3,74	-3,50	0,66	-0,54	0,33	-1,45	0,38
Barnim	-1,81	-2,56	0,16	-0,43	-0,16	0,35	1,40
Dahme-Spreewald	-0,23	-0,60	0,12	-0,97	-0,19	0,16	3,78
Elbe-Elster	-4,10	-3,67	-0,56	-0,12	-0,13	0,55	-0,72
Havelland	-0,87	-0,64	0,12	0,04	-0,23	0,53	1,79
Märkisch-Oderland	-1,77	-1,44	-0,32	0,18	-0,18	0,37	1,30
Oberhavel	-1,55	-0,92	0,18	-1,26	-0,11	0,06	2,71
Oberspreewald-Lausitz	-8,28	-7,03	-1,13	-1,85	-0,22	-0,99	-0,95
Oder-Spree	-2,10	-1,67	0,11	1,15	-0,09	-0,01	-0,14
Ostprignitz-Ruppin	-2,22	-1,46	0,26	-0,50	-0,17	0,86	0,45
Potsdam-Mittelmark	-0,91	-1,22	-0,44	-0,63	-0,13	0,44	2,97
Prignitz	-3,47	-2,38	-0,04	0,16	-0,18	0,57	-0,86
Spree-Neiße	-4,53	-5,05	-0,88	-0,05	-0,25	-0,26	0,04
Teltow-Fläming	0,34	0,26	0,18	-0,34	-0,08	0,79	2,91
Uckermark	-3,39	-3,23	-0,02	-0,32	-0,10	0,18	-0,01
Land Brandenburg	-2,87	-2,69	-0,03	-0,30	-0,07	-0,10	0,77

Quelle: Eigene Berechnungen des IAB, die geschätzten Werte sind eine Addition aus den Effektwerten und den ostdeutschen Konjunktureffekten (-3,13 Prozent)

das, was mit der Förderung von Vernetzungen zwischen Betrieben und Forschungseinrichtungen bezweckt werden soll, nämlich die Stärkung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit in einer globalisierten Wirtschaft. Des Weiteren können wir nachweisen, dass das Land weitgehend auf die richtigen Branchen setzt, denn die Beschäftigungsentwicklung ist in den Bran-

auf das regionale Beschäftigungswachstum ergibt sich vor allem dann, wenn in einer Region Branchen, die sich besser als der ostdeutsche Durchschnitt entwickelt haben, überdurchschnittlich stark vertreten sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die ostdeutsche Beschäftigung im Untersuchungszeitraum jährlich um 3,13 Prozent abnahm.

Braunkohleregion, ausgelöst durch Bergbau und Energiewirtschaft, überdurchschnittlich starke Beschäftigungseinbußen aufweisen.

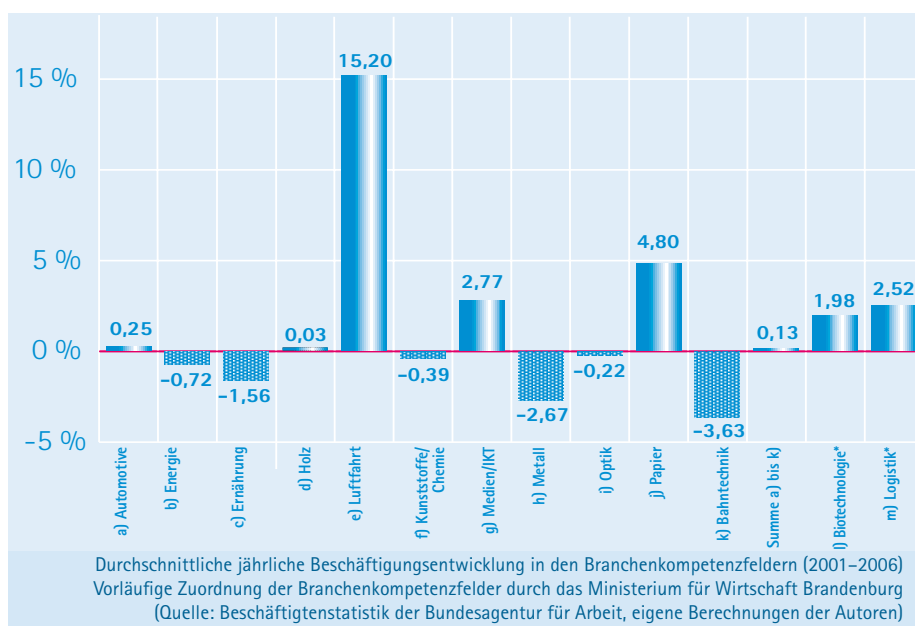
Der Einfluss der Branchenstruktur für Brandenburg insgesamt ist etwas überzeichnet, weil sich einige Branchen mit guter Entwicklung in Ostdeutschland in Brandenburg nicht positiv

entwickelt haben. Dazu gehören die Metallverarbeitung und der Bereich Büromaschinen, EDV, Elektrotechnik und Optik. Dahinter könnten sich möglicherweise Probleme dieser Branchen in Brandenburg in Bezug auf betriebliche Vernetzung, einen geringen Umfang von Forschung und Entwicklung, aber auch Sondereffekte von größeren Betriebsschließungen verbergen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Branchenzusammensetzung in der Tat einen Teil der regionalen Beschäftigungsunterschiede erklärt, aber die Standortbedingungen wichtiger sind. Daraus folgt, dass eine reine Branchenförderung nicht ausreicht, sondern die Vernetzung von Betrieben anhand der Wertschöpfungskette, Forschung und Entwicklung vordringlich ist, um die regionale Wettbewerbskraft zu stärken.

Beschäftigung in den Branchenkompetenzfeldern

2005 ist die Brandenburger Landesregierung genau diesen Überlegungen gefolgt und hat als Kriterien für die Auswahl der Branchenkompe-



tenzfelder Kooperationen mit Forschungseinrichtungen, eine überregionale Orientierung sowie eine überdurchschnittliche Bedeutung für die Wertschöpfung und das Wachstumspotenzial im Land gewählt. Abschließend soll deshalb die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung in den von der Landesregierung ausgewählten Branchenschwerpunkten dargestellt werden.

Wie die Grafik auf dieser Seite zeigt, setzt das Land größtenteils auf die richtigen Branchen. In allen Branchenschwerpunkten zusammen ist die Beschäftigung zwischen 2001 und 2006 um durchschnittlich 0,1 Prozent gewachsen, während die Beschäftigung im Brandenburger Mittel

um 1,95 Prozent sank. Für die Branchenschwerpunkte gelten die oben genannten Kriterien wie z. B. Innovationsstärke sicherlich nicht in gleicher Weise, sodass die starken Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung zumindest teilweise darauf zurückgeführt werden können. Hinzu kommt, dass die negativen Ausreißerbranchen einen hohen Anteil an der Brandenburger Beschäftigung haben. Klammert man die Metall-, Energie- und Ernährungswirtschaft aus, expandierten die übrigen Branchenschwerpunkte mit einer jährlichen durchschnittlichen Rate von 1,8 Prozent. Besonders erfolgreich waren die Branchen Automotive, Luftfahrt, Medien/IKT und die Biotechnologie.

Abschließend lässt sich festhalten, dass Brandenburg gegenüber Ostdeutschland aufgrund seiner altindustriellen Vergangenheit im Transformationsprozess benachteiligt war. Große industrielle Wachstumsbranchen konnten sich im Strukturwandel bisher noch nicht herausbilden. Die Beschäftigungsanalyse zeigt indes, dass die ausschließliche Förderung von Branchen nicht überschätzt werden sollte. Sie ist mit der

Standort- und Forschungspolitik zu verzahnen. Die Förderung von Branchenschwerpunkten in Brandenburg setzt auch genau hier an. Die bisherige Beschäftigungsentwicklung in den meisten Branchenschwerpunkten gibt Hoffnung auf eine weitere Aufwärtsentwicklung. □

Ruth Bamming/Dieter Bogai, IAB

Infos

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Berlin-Brandenburg, Friedrichstr. 34, 10969 Berlin;
Tel.: (0 30) 55 55 99-51 90, E-Mail: dieter.bogai@iab.de (Die IAB-Analysen können im Internet heruntergeladen werden:
http://iab.de/iab/publikationen/regional_bb.htm)

Getestet: Weiterbildungsdatenbanken



Wer sich heute beruflich weiterbilden möchte und nach einem geeigneten Angebot sucht, hat die Qual der Wahl. Rund 150 Weiterbildungsdatenbanken helfen bundesweit bei der Auswahl einer Weiterbildung. Aber welche Datenbank ist die richtige? Die STIFTUNG WARENTEST hat im Januar 2007 insgesamt 25 Weiterbildungsdatenbanken auf ihre Nutzerfreundlichkeit getestet: Zehn auf Bundesebene, neun landesweite, drei regionale und drei themenspezifische.

Umfassende Informationen

Die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg erreichte bei dem Vergleich mit anderen landesweiten Datenbanken den dritten Platz mit dem Testurteil GUT. Wichtig war der Jury von STIFTUNG WARENTEST vor allem, wie umfassend über die jeweiligen Angebote und Bildungsanbieter informiert wurde. Vollständige Adressen und Ansprechpartner, Infos zu Inhalten, Themenschwerpunkten, Qualitätsmerkmalen, Dauer und Kosten des Schulungsangebots.

Komfortable Suche, Aktualität und viele Zusatzinfos

Daneben interessierte die Tester aber auch, wie komfortabel sich in den getesteten Datenbanken suchen lässt und wie aktuell die gefundenen Maßnahmen tatsächlich sind. Auch hier erhielt die WDB-Brandenburg die Bewertung ‚GUT‘. Die vielen Zusatzinformationen rund um die berufliche Weiterbildung in Brandenburg, tägliche News, ein 14-tägig erscheinender Newsletter mit aktuellen Meldungen zur beruflichen Weiterbildung sowie die Themen- und Fachportale (Frauen, Jugendliche, Ältere und E-Learning) haben die Jury von dem guten Auftritt überzeugt. □ Elke Scheffelt, LASA

Infos

Die ausführlichen Testergebnisse der STIFTUNG WARENTEST sind im Internet abrufbar:
<http://tinyurl.com/29673h>
Informationen zur Weiterbildungsdatenbank Brandenburg: www.wdb-brandenburg.de

31. Mai, 28. Juni, Cottbus

Basisseminar für Existenzgründer in Cottbus, Erstinformationen zu gewerberechtlichen Voraussetzungen, zur Abgrenzung zum Handwerk, zur Konzepterstellung und sozialen Absicherung sowie zu Rechtsformen, Förderprogrammen und praktischen Einzelschritten; Gebühr: keine; IHK Cottbus, Goethestraße 1, 03046 Cottbus; Anmeldung erwünscht: Heidrun Schöpe, Tel. (03 55) 3 65-3 03, E-Mail: schoepe@cottbus.ihk.de, Internet: www.cottbus.ihk.de

1. Juni, 31. August, Königs Wusterhausen

Basisseminar für Existenzgründer in Königs Wusterhausen, Erstinformationen zu gewerberechtlichen Voraussetzungen, zur Abgrenzung zum Handwerk, zur Konzepterstellung und sozialen Absicherung sowie zu Rechtsformen, Förderprogrammen und praktischen Einzelschritten; Gebühr: keine; IHK Cottbus, Geschäftsstelle Königs Wusterhausen, Bahnhofstraße 14, 15711 Königs Wusterhausen; Anmeldung erwünscht: Thomas Schulz, Tel.: (0 33 75) 25 57-0, Internet: www.cottbus.ihk.de

4. Juni, Berlin

Soziale Absicherung bei Honorarverträgen, Vortrag; Gebühr: keine; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmittel e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschemmetterling.de, Internet: www.raupeundschemmetterling.de

4. Juni, Großbräschen

Vor-Ort-Besuch: Landschaftswandel in der Lausitz mit Prof. Dr. Rolf Kuhn, IBA-Terrassen GmbH; Gebühr: 20 €; Veranstaltungsort: Seestr. 84-86, Großbräschen; Marketingclub Lausitz e. V., Postfach 13 01 65, 03024 Cottbus; Fax: (07 00) 62 26 88 28, Mike Bartz, Internet: www.marketingclub-lausitz.de/programm/main.php

4. Juni, Berlin

Jour fixe der Jungen Europäischen Bewegung (JEB); einmal im Monat treffen sich die JEB-Mitglieder in einer Berliner Kneipe unter dem Motto „Planen, Plaudern, Progressiv“, Interessenten sind immer willkommen. Veranstaltungsort: Café Chagall, Georgenstraße 4, 10117 Berlin; Felix Baumert, Internet: www.junge-europaeische-bewegung.de E-Mail: info@junge-europaeische-bewegung.de

5. Juni, Berlin

Sprechstunde Steuern, Recht oder Finanzen – Immer am ersten Dienstag im Monat zwischen 17:00 Uhr und 18:00 Uhr beantworten Kooperationspartnerinnen Fragen zu Steuern, Recht oder Finanzen; Gebühr: keine; Gründerinnenzentrale in der WeiberWirtschaft, Laden, Anklamer Straße 39/40, 10115 Berlin; Tel.: (0 30) 44 02 23 45, Internet: http://tinyurl.com/35aprm

6. Juni, Berlin

Spezialseminar: Spezielle Fragen des Ausbildungsförderungsrechts – Erstattungstatbestände nach dem BAföG; Gebühr: 125 €; Kommunales Bildungswerk e. V., Gürtelstraße 29a/30, 10247 Berlin; Tel.: (0 30) 29 33 50-0, E-Mail: info@kbw.de, Internet: www.kbw.de/semi/1095.htm

7. Juni, Frankfurt (O.)

EU-Unternehmensförderung in Polen 2007–2013, Seminar; Gebühr keine; IHK Frankfurt (O.), Puschkinstraße 12b, 15236 Frankfurt (O.); Christian Würzburg, Tel.: (03 35) 56 21-3 04, E-Mail: wuerzburg@ihk-projekt.de, Internet: http://tinyurl.com/26w695

13. Juni, Berlin

Die GmbH-Geschäftsführung in der steuerbegünstigten GmbH – Anstellungsvertrag, Kompetenzen, Haftungsrisiken, Seminar; Gebühr: 250 € zzgl. MwSt.; Betriebs- und Finanzwirtschaftlicher (BFS) Service GmbH, Oranienburger Str. 13/14, 10178 Berlin; Tel.: (0 30) 2 84 02-0, E-Mail: bfs-service@sozialbank.de, Internet: www.bfs-service.de

18. Juni, Berlin

Minijobs und andere Formen von Teilzeit, Vortrag Nr. 18; Gebühr: keine; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmittel e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschemmetterling.de, Internet: www.raupeundschemmetterling.de

11. – 15. Juni, 9. – 13. Juli, Frankfurt (O.)

Fit für die Existenzgründung – Wer sich selbstständig machen möchte, muss nicht nur eine clevere Geschäftsidee haben, sondern auch einen Kapitalbedarfs- und Finanzierungsplan erstellen. Das Existenzgründerseminar der IHK Frankfurt (O.) ist als „Baukasten“ konzipiert. Die Bausteine können sowohl im Paket als auch einzeln gebucht werden; Gebühr: 60 €, je Modul 15 €; IHK Frankfurt (O.), Puschkinstraße 12b, 15236 Frankfurt (O.); Christian Würzburg, Tel.: (03 35) 56 21-3 04, E-Mail: wuerzburg@ihk-projekt.de, Internet: http://tinyurl.com/25hgdf

11. – 16. Juni, Berlin

Intensivseminar für Berufseinsteiger im Tourismus, Zertifizierungskurs; Gebühr: 220 €;

Deutsches Seminar für Tourismus Berlin e. V., Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Nina Täger, Tel.: (0 30) 23 55 19-36, E-Mail: ntaeger@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

15.–16. Juni, Potsdam

Buchhaltung für Existenzgründer; Gebühr: 70 €; Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Straße 2 a-c, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 27 86-2 80, E-Mail: bildung@potsdam.ihk.de, Internet: http://tinyurl.com/yq4o5w

21.–23. Juni, Neuruppin

Orientierungsseminar für Existenzgründer; Gebühr: 30 €; Veranstaltungsort: Technologie- und Gründerzentrum Neuruppin, Alt Ruppiner Allee 40, 16816 Neuruppin; Liane Lungfiel, Tel.: (0 33 91) 8 40 00, E-Mail: lungfiel@potsdam.ihk.de, Internet: http://tinyurl.com/2xorhu

25. Juni Potsdam

Arbeitsrechtliche Grundlagen für Unternehmer; Gebühr: 120 €; Ort: Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Str. 2 a-c, 14467 Potsdam; E-Mail: bildung@potsdam.ihk.de, Tel.: (03 31) 27 86-2 80, Internet: http://tinyurl.com/2nzyxo

29.–30. Juni, Potsdam

Rhetorik I, erfolgreich reden und präsentieren – Sekretariat/Etikette; Gebühr: 185 €; Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Straße 2 a-c, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 27 86-2 80, E-Mail: bildung@potsdam.ihk.de, Internet: http://tinyurl.com/2nzyxo

2. Juli, Cottbus

Vor-Ort-Besuch: Reha Vita auf dem Weg zur Marke mit Christian Seifert, Reha Vita GmbH; Gebühr: 20 €; Veranstaltungsort: Reha Vita GmbH, Feigestr. 1, Cottbus; Marketingclub Lausitz e. V., Postfach 13 01 65, 03024 Cottbus; Fax: (07 00) 62 26 88 28, Mike Bartz, Internet: www.marketingclub-lausitz.de/programm/main.php

5. Juli, Potsdam

Der GmbH-Geschäftsführer, Seminar; Gebühr: 60 €; Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Straße 2 a-c, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 27 86-2 80, E-Mail: bildung@potsdam.ihk.de, Internet: http://tinyurl.com/2nzyxo

Beratungstermine der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)

Die Beratungstermine der ILB in den Regionen werden auf den Internetseiten der IHK bekannt gegeben. Die Bank vergibt aber auch bei Bedarf Termine, die außerhalb der öffentlich bekannten liegen. Auch diese Beratungen sind selbstverständlich kostenlos.

Um Wartezeiten zu vermeiden, sollte mit der ILB unter der Hotline (03 31) 6 60-22 11, der Tel.-Nr.: (01 63) 6 60-15 97 oder per E-Mail unter heinrich.weisshaupt@ilb.de ein individueller Termin vereinbart werden.

Praxiskongress BioEnergie am Scheideweg für die Land-, Forst- und Energiewirtschaft

Cottbus verfügt – als Zentrum der Lausitzer Energiewirtschaft – mit der Brandenburgischen Technischen Universität und dem CEBra – Centrum für Energietechnologie Brandenburg über exzellentes Bioenergie-Know-how. Die innovative Energieregion Lausitz-Spreewald lädt zum Ausklang des Energiejahres Fachleute aus Deutschland und Polen ein, um weitere Entwicklungen zu diskutieren und Lausitzer Kultur zu erleben.



Raps – das Energiewunder

Termin: 9. und 10. Oktober 2007
Ort: Cottbus
Anmeldung: sofort
Gebühr: 295,- EUR pro Person bei Komplettbuchung
Infos
Fax: (03 55) 75 42-2 16, E-Mail: bioenergie@cmt-cottbus.de,
Internet: www.praxiskongress-bioenergie.com



Antje Kneppke,
LASA Brandenburg GmbH

Start für europäischen Verwaltungspreis Einsendeschluss 15. Juli 2007



Logo des Wettbewerbs

Mit Unterstützung von Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble lobten die Bertelsmann Stiftung, die Verwaltungshochschule in Speyer und die European Group of Public Administration einen europäischen Verwaltungspreis aus. Ziel ist, Verwaltungen in ganz Europa zu motivieren, mit guten Beispielen ihre Verwaltungsstrukturen und -methoden zu modernisieren.

Infos
Internet: www.eps-award.eu, Hotline: (0 52 41 81) 8 11 19

Zum Schluss bemerkt ...

... ist die LASA Brandenburg GmbH dem papierlosen Büro wieder einen Schritt näher. Sie hat bereits in einigen Förderpunkten im Rahmen des Landesprogramms ‚Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg‘ auf das neue und innovative Online-Verfahren umgestellt.

Das heißt, nicht nur die Antragstellung erfolgt über das Internet, sondern auch alle anderen förderrelevanten Prozesse werden online abgewickelt (Mittelanforderung, Stamblattverfahren, Verwendungsnachweisführung etc.). Auch hausintern erfolgt die Bewilligung und Begleitung der Projekte papierlos, was für die Bearbeiterinnen und Bearbeiter der LASA Brandenburg GmbH ebenfalls eine Herausforderung darstellt.

Antragsteller werden geschult

Zwischenzeitlich konnten sich bereits die Träger der Lotsendienste für Existenzgründerinnen und -gründer, der Gründerwerkstätten, der Projekte ‚Aktiv für Arbeit‘ und auch die Kreise und kreisfreien Städte im Rahmen des ‚Regionalbudgets‘ über die neue Form der Antragsbearbeitung bei der LASA informieren. Ihre Anträge reichten sie bereits online ein und teilweise konnte ihnen auch schon der Zuwendungsbescheid per E-Mail gesendet werden.

Im Laufe des Jahres 2007 werden nach und nach alle Förderprogramme auf das neue Verfahren umgestellt und wir wünschen uns, dass jeder Antragsteller dem so aufgeschlossen gegenübersteht, wie wir das bis jetzt verzeichnen konnten. Anregungen und Wünsche zur Verbesserung des Verfahrens nehmen wir gerne auf und versuchen, alle technischen Möglichkeiten auszuschöpfen, diese auch zu verwirklichen.

Infos
LASA Brandenburg GmbH, Call-Center,
Tel.: (03 31) 60 02-2 00, E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de,
Internet: www.lasa-brandenburg.de

Im nächsten Heft

Titelthema:

50 Jahre Europäischer Sozialfonds – Wie hat er begonnen, was hat er bisher bewirkt, wie wird es weitergehen?

Förderinformationen:

Arbeitgeberzusammenschlüsse für Jugendliche bis 25 Jahren zur Fachkräftesicherung – sechs Beispiele aus Brandenburg

EU-Bulletin:

Bericht über die Fachtagung ‚Gemeinschaftsinitiative EQUAL – Erfahrungen, Ergebnisse und Anregungen der Entwicklungspartnerschaften‘

Employment Week in Brüssel

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/brandakt/bestellung.htm

Jungen und Männer MANNDat-Studie



Wird's für Männer schwerer?

Geschlechtersensible Berichte sind in Deutschland in der Regel meist reine Frauenberichte. Zum Beispiel

veröffentlicht das Statistische Bundesamt jährlich einen Frauenbericht – einen Männerbericht gibt es hingegen nicht. Dagegenzusteuern und die Situation von Jungen und Männern in Deutschland zu verbessern, ist u. a. ein Ziel des überregionalen MANNDat e. V.

So widmet sich die neueste Studie – ein Datenbericht – solchen Fragen, wie: Sind Jungen wirklich die Bildungsverlierer? Welche Bundesländer haben die niedrigste Lebenserwartung für Männer? Wo ist die Schulabbrecherquote von Jungen besonders hoch? Was sagen die Fakten zu dem angeblichen Wunsch der Politik nach mehr aktiv erziehenden Männern? Was weiß man über Jungengesundheit? Ist häusliche Gewalt gegen Männer wirklich nur ein Märchen?

Infos

Der Datenbericht steht als PDF-Datei zum kostenlosen Herunterladen unter der Internetadresse des Vereins: www.mann-dat.de zur Verfügung.

BRANDaktuell 3|2007

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/brandakt
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek
Projektleitung: Erika Grotsch
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;
Petra Rademacher, Landkreis Spree-Neiße,
Büro Regionalbudget;
QualifizierungsCentrum der Wirtschaft GmbH (OCW);
Entwicklungspartnerschaft MEMBER
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.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 20 – 25:
ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Irene Kurz
Der ESF für Brandenburg im Internet: www.esf.brandenburg.de

Redaktionsschluss für Nr. 4/2007: 22. Juni 2007

BRANDaktuell wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des
Landes Brandenburg gefördert.
Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

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!

Für alle Fragen zum Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für
Brandenburg' steht Ihnen unter dieser Telefonnummer das Call-Center zur
Verfügung:

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

