

BRAND aktuell

VORDENKEN

„Arbeit für Brandenburg“
soll integrieren
Seiten 4–5

VORSTELLEN

Überblick zur öffent-
lichen Beschäftigung
Seite 8

VORPLANEN

Zugangsmöglichkeiten
für mehr Menschen
Seite 12

VORARBEITEN

Regionalbudget in
Märkisch-Oderland
Seiten 14–15

VORZEIGEN

Arbeitsituation der
Älteren entspannt sich
Seiten 20–21



Die saubere Lösung

Ein öffentlich finanzierter Arbeitsmarkt fürs Land

Akzente-Themen: ► Sozialer Arbeitsmarkt in Brandenburg ► ESF-Jahrestagung

- 4 – 5 Günter Baaske möchte mit ‚Arbeit für Brandenburg‘ Menschen integrieren, statt nur zu alimentieren
- 6 DGB, Landkreis MOL und die Agentur für Arbeit begrüßen ‚Arbeit für Brandenburg‘
- 7 Interview mit Dr. Jens Regg, Bundesagentur für Arbeit, über Langzeitarbeitslose im SGB-II-Bezug
- 8 Ein kurzer Überblick über die Geschichte öffentlich geförderter Beschäftigung in Brandenburg
- 9 Der Beschäftigungszuschuss des Bundes fördert Arbeitsplätze für zwei Jahre oder auf Dauer
- 10 Expertinnen und Experten diskutieren über die Zukunft der Arbeit
- 11 ‚Gute Arbeit‘ ist facettenreich – Dialogrunden thematisieren verschiedene Einsatzfelder
- 12 Interview mit Manuela Geleng, Referatsleiterin bei der GD Beschäftigung, Brüssel

Rechteck

- 13 Beschäftigungsmöglichkeiten für ALG-II-Empfänger

Prisma

- 13 Qualitätssicherung in der öffentlich geförderten Beschäftigung
- 14 Erwerbsintegration – Für alle Zielgruppen
- 14 Landkreis Märkisch-Oderland: Fakten zu Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Regionalbudget
- 15 Der Name ist Programm – Junge Langzeitarbeitslose (JULA) – Job-Chance
- 16 Alleinerziehend – eine doppelte Herausforderung
- 16 „Heute an morgen denken“ – Interview mit Staatssekretär Schroeder
- 17 Fachkräftebedarfsanalysen – Instrument der Arbeitsförderung weiterhin stark nachgefragt
- 18 Hilfe für besonders benachteiligte Jugendliche durch Kompetenzagenturen
- 19 Nordrhein-Westfalen stärkt Berufsausbildung in Teilzeit
- 20 – 21 IAB-Analyse zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der Älteren in Brandenburg

Lesezeichen

- 21 Gute Arbeit – Ein Leitbild, das weiterhin gilt

Förderticker

- 22 Fördernachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg

EU-Bulletin

- 23 SYSCOM – Systematische Kompetenzerfassung in sozialen Integrationsbetrieben
- 24 – 25 PROGRESS fördert aktive Beteiligung an der lokalen Beschäftigungsentwicklung
- 26 Transnationaler Erfahrungsaustausch zu Arbeitsfeldern für Frauen in Zukunftsbranchen
- 27 Die europäische Bürgerinitiative – EU-Konsultation zu europäischen Bürgerrechten
- 27 Zur ESF-Öffentlichkeitsarbeit (Teil 7)
- 28 Neue EU-Kommission mit ambitioniertem Arbeitsprogramm
- 29 Management transnationaler Projekte (Teil 5)

Tipps, Termine & Ausblicke

- 30 Bundesweite Veranstaltungshinweise

Kurz & bündig

- 31 Aktuelle Nachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg
- 31 Zum Schluss bemerkt: Heike Hofmann zur Rubrik ‚FAQ zum Regionalbudget‘ im LASA-Web

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Am 29. März 2010 hat es einen Wechsel in der Geschäftsführung der LASA Brandenburg GmbH gegeben. Die beiden bisherigen Geschäftsführer wurden durch Beschluss des Aufsichtsrates von ihren Aufgaben entbunden. Der Aufsichtsrat hatte das Vertrauen in die Geschäftsführung verloren, vor allem weil er sich nicht ausreichend und rechtzeitig über bestehende Probleme bei der Abrechnung der Ausgaben aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gegenüber der Europäischen Kommission und ihre Ursachen informiert fühlte.

Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat mich beauftragt, die Geschäfte der LASA Brandenburg GmbH für sechs Monate zu führen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten nun mit Hochdruck und tatkräftig unterstützt durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) daran, die vorhandenen Daten zu validieren und sie in eine prüffähige Form zu bringen. Die vollständig elektronisch ablaufende Vorgangs- und Dokumentenbearbeitung und die vielfältige Förderkulisse stellen dabei hohe Ansprüche sowohl an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch an die Träger der Maßnahmen. Kundenfreundlichkeit steht dabei für die LASA Brandenburg GmbH weiterhin im Vordergrund. Deshalb werden wir – trotz der erheblichen Mehrbelastung in anderen Bereichen – die inhaltliche Beratung der Träger in hoher Qualität fortsetzen. Wir werden auch so zügig wie möglich Zuwendungen bewilligen und Mittelanforderungen bedienen. Wenn es dabei zu Verzögerungen kommt, hat dies auch und in erster Linie damit zu tun, dass wegen der Regierungsneubildung der Landeshaushalt erst in diesen Tagen durch den Landtag verabschiedet werden konnte. Die vorläufige Haushaltsführung während der ersten vier Monate hatte für uns zur Folge, dass eine Vielzahl Anträge für einen vorzeitigen Maßnahmebeginn bearbeitet werden musste und nun zahlreiche Änderungsbescheide zu erlassen sind. Ich bitte deshalb alle, die auf einen Bescheid oder Mittelauszahlungen warten, um Verständnis und ein wenig Geduld.

Mit ESF-Mitteln wurde in den vergangenen Förderperioden und wird auch in der laufenden Förderperiode in Brandenburg viel Gutes bewirkt: für junge Menschen, die Ausbildungsplätze suchen, für Existenzgründerinnen und -gründer, für die Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und gegen die soziale Ausgrenzung von Menschen, die größere Schwierigkeiten haben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neue Ideen und Konzepte sind entstanden, die als gute Praxis beispielgebend geworden sind.

Auch die LASA Brandenburg GmbH wird sich an eigenen Maßstäben messen lassen. Wir werden uns als ‚lernende Organisation‘ bewähren müssen. Wir werden über den eigenen Tellerrand hinausschauen, uns an der jeweils besten Praxis orientieren und uns für die Zukunft so aufstellen, dass wir für die Landesregierung ein verlässlicher, aber auch ein kreativer und innovativer Partner bleiben. Dafür suchen wir das Gespräch mit unseren Kundinnen und Kunden. Wir brauchen Ihre Unterstützung. Ihre Vorschläge und Anregungen, was wir besser machen können, sind uns willkommen.



Franz-Josef Lersch-Mense

„Kundenfreundlichkeit steht für die LASA Brandenburg GmbH weiterhin im Vordergrund.“

Akzente – Sozialer Arbeitsmarkt in Brandenburg

„Arbeit für Brandenburg“ heißt das neue Programm des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF). 40 Millionen Euro an Landesmitteln will Brandenburg bis Ende 2014 dafür bereitstellen. Menschen, die schon lange arbeitslos sind, sollen damit wieder eine Arbeit bekommen, zumindest für zwei Jahre. Bei dem Programm sollen andere Förderinstrumente mit einem Landeszuschuss kombiniert werden und so zusätzliche Arbeit in Kommunen und Kreisen finanzieren. Im Interview sagt Arbeitsminister Günter Baaske, warum ihm das Programm so wichtig ist. Bei „Arbeit für Brandenburg“ ist das Land auf Partner als Fördermittelgeber angewiesen. Etwa auf die Grundsicherungsstellen, damit deren Förderinstrumente für „Arbeit für Brandenburg“ genutzt werden können. Kreise und Kommunen sollen passende Arbeitsplätze schaffen und sich an der Förderung beteiligen. In BRANDaktuell nehmen sie Stellung. Das tut auch der DGB, der das Programm kritisch würdigt. Wer sind die langzeitarbeitslosen Menschen im Land? BRANDaktuell hat sich die Statistiken angesehen und mit einem Vertreter der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit gesprochen. Ist das neue Programm ein ganz neuer Ansatz in der Arbeitsförderpolitik des Landes? Das MASF meint nein – und stellt es in die Brandenburger Tradition: Auf Seite 8 finden Sie einen kurzen Abriss der Geschichte der Arbeitsförderung im Land. Auch der Bund hat ein Instrument, das Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose schafft, gegebenenfalls sogar auf Dauer. Ein Brandenburger Beispiel dazu finden Sie auf Seite 9.

„Eine Aufgabe, von der sie leben und von der sie erzählen können“

Günter Baaske möchte mit „Arbeit für Brandenburg“ Menschen integrieren, statt nur zu alimentieren

„Arbeit für Brandenburg“, kurz AfB genannt, ist eine Antwort auf Realitäten: In Brandenburg gibt es viele langzeitarbeitslose Menschen und zu wenig reguläre Arbeitsplätze für sie. In der Folge sind viele schon sehr, sehr lange arbeitslos. Das bestimmt die Zielrichtung des Programms: „ehrlische Arbeit“ und einen Mindestlohn für die Geförderten. Im Interview erläutert Brandenburgs Arbeitsminister Günter Baaske, welche Zielgruppen er bei dem Programm besonders im Blick hat und was er sich von dem Mindestlohn verspricht.

Herr Minister Baaske, welche Zielgruppen möchten Sie mit „Arbeit für Brandenburg“ erreichen?

In Brandenburg leben 17.000 Langzeitarbeitslose, die älter als 50 Jahre sind und seit mindestens drei Jahren keine feste Stelle mehr haben. Ihre Aussichten auf dem Arbeitsmarkt sind alles andere als rosig. Diesen Menschen wollen wir mit unserem AfB-Programm neue

Perspektiven eröffnen. Regine Hildebrandt sagte immer: „Besser Arbeit als Arbeitslosigkeit finanzieren.“ Darum geht es. Wir wollen diese Menschen nicht bloß alimentieren, sondern sie in unsere Gesellschaft integrieren. Die Langzeitarbeitslosen sollen eine Aufgabe bekommen, von der sie nicht nur leben, sondern von der sie erzählen können. Auch Arbeitslose, die kurz vor der Altersrente stehen, werden gezielt angesprochen. Ihnen wollen wir eine Beschäftigungsbrücke bis zur Rente ermöglichen. Jüngere Arbeitslose unter 25 werden mit diesem Programm nicht gefördert, da wir für sie gute andere Fördermöglichkeiten haben.

Schafft „Arbeit für Brandenburg“ einen Ersatzarbeitsmarkt oder geht es auch darum, langzeitarbeitslose Menschen an Arbeit heranzuführen und auf reguläre Arbeitsplätze zu vermitteln?
Nicht wenige der Langzeitarbeitslosen sind 10 oder sogar 15 Jahre ohne Job. Ich habe viele getroffen, die jede

Hoffnung verloren haben. Damit dürfen wir uns nicht abfinden. Wir müssen Menschen, die arbeiten wollen, ehrliche Arbeit anbieten. Wir wollen die Lebensleistung dieser Menschen würdigen und ihre Erfahrung für das Gemeinwohl nutzen.

Nach so vielen Jahren ohne Arbeit kann keiner von heute auf morgen 40 Stunden arbeiten gehen. Mit variablen Arbeitszeitmodellen, die mit 30 Stunden pro Woche beginnen, können wir die Betroffenen wieder an die Arbeitswelt heranführen. Die Entwicklung des Einzelnen wird dokumentiert, damit er später bei Bewerbungen nachweisen kann, dass er ordentliche Arbeit leisten kann. Ziel des Programms ist natürlich auch, Übergänge in reguläre Beschäftigung zu erreichen. Wir müssen aber realistisch bleiben: Das wird nicht für viele klappen.

Der Beschäftigungszuschuss des Bundes fördert für schwer vermittelbare langzeitarbeitslose Menschen auf Dauer angelegte Arbeitsplätze. Warum ein Landesprogramm mit einer ähnlichen Zielstellung?

Unser Landesprogramm und der Beschäftigungszuschuss haben durchaus eine unterschiedliche Ausrichtung. Der Beschäftigungszuschuss ist eine auf Dauer angelegte Förderung, bei der insbesondere erwerbswirtschaftlich ausgerichtete Unternehmen als Arbeitgeber gewonnen werden sollen. Die Unternehmen in Brandenburg nehmen dieses Angebot trotz großzügiger Fördermöglichkeiten kaum an. Man könnte sagen, unser Landesprogramm schließt – zumindest befristet – diese



Brandenburgs Arbeitsminister Günter Baaske

Lücke durch Beschäftigungsmöglichkeiten im gemeinwohlorientierten Bereich. Hier können wir zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen. Mit dem Programm können wir zusätzliche Angebote auf den Weg bringen, die ansonsten nicht realisierbar sind. Ich denke beispielsweise an Angebote im Kinder- und Jugendfreizeitbereich oder beim Naturschutz.

Arbeit für Brandenburg soll jenen Menschen eine Perspektive bieten, die als arbeitsmarktfremd gelten und derzeit keine Chance auf dem regulären Arbeitsmarkt haben. Gleichzeitig sollen sie anspruchsvolle Tätigkeiten ausführen, etwa im Sozialbereich. Passen persönliche Voraussetzungen und Anforderungen zusammen?

Mit dem Programm dürfen keine regulären Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden. Das ist eine ganz wichtige Bedingung. Es geht ausschließlich um ergänzende und unterstützende Tätigkeiten. Vorstellbar ist der Einsatz zum Beispiel als Unterstützung in Kitas, Jugendeinrichtungen oder bei kulturellen Angeboten. Wenn die Kita-Erzieherinnen jemanden haben, der ihnen beim Tischdecken und beim Anziehen hilft, dann haben sie automatisch mehr Zeit für die inhaltliche Arbeit mit den Kindern. Auf diese Aufgaben werden die Langzeitarbeitslosen selbstverständlich gut vorbereitet. Zudem ist eine intensive und gute fachliche Anleitung während der Beschäftigung wichtig.

Beschäftigte, die über Arbeit für Brandenburg gefördert werden, erhalten einen Mindestlohn von 7,50 Euro in der Stunde. Weshalb 7,50 Euro?

Unser politisches Ziel ist ein allgemein verbindlicher Mindestlohn von mindestens 7,50 Euro. Auf unser Land bezogen wollen wir

Interesse am Programm ‚Arbeit für Brandenburg‘?

Hierhin können Sie sich wenden:

- ▶ Arbeitgeber: an ihre Kreis- bzw. Stadtverwaltung,
- ▶ Arbeitslose: an die zuständige Grundsicherungsstelle vor Ort,
- ▶ Landkreise und kreisfreie Städte sowie überörtlich tätige Verbände und Vereine stellen bei Programmstart ihren Antrag auf Förderung bei der LASA Brandenburg GmbH.

das zumindest für öffentliche Aufträge durch das künftige Brandenburger Vergabegesetz erreichen. Hinter dieser Zahl wollen wir bei AfB nicht zurückbleiben, denn wir wollen, dass die Menschen von ihrer Arbeit leben können und nicht als ‚Aufstocker‘ zum Amt rennen müssen. Für einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ist der Bund verantwortlich. Ich hoffe, dass die schwarz-gelbe Bundesregierung die Notwendigkeit endlich erkennt. Immerhin ist es inzwischen gelungen, gegen heftige Widerstände für einige Branchen Mindestlöhne durchzusetzen.

Was ist, wenn geförderte Beschäftigte in einem Bereich arbeiten, in dem nicht geförderte Beschäftigte weniger verdienen?

Mit unserem Programm erhalten viele der Beschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen. Wer meint, durch eine unterschiedliche Bezahlung entsteht sozialer Unfriede, verkennt das Problem. Sozialer Unfriede entsteht, wenn Menschen von ihren Löhnen nicht leben können. Ziel muss es sein, dass alle Beschäftigten auskömmlichen Lohn erhalten. □ (jac)

Landesprogramm ‚Arbeit für Brandenburg‘

Was wird gefördert?

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten der Gemeinden, Städte und Landkreise. Genutzt werden bestehende Arbeitsförderinstrumente, welche der Landeszuschuss ergänzt. Eingesetzt werden können Instrumente des SGB II und SGB III sowie kompatible Programme des Bundes (z. B. Bürgerarbeit) und des Landes. Gefördert werden können auch Beschäftigungsverhältnisse, die bei überörtlich tätigen Verbänden und Vereinen in Brandenburg entstehen. Zuwendungen können an Dritte weitergegeben werden.

Welche Aufwendungen sind förderfähig?

Lohn- und Sozialversicherungsausgaben. In Ausnahmefällen auch Betreuungs- und Qualifizierungskosten, sofern die Lohn- und Sozialversicherungsausgaben gedeckt sind. Hier entscheidet die LASA in Abstimmung mit dem MASF.

Wie hoch ist die Förderung des Landes?

Festbetragszuschuss i. H. v. 200 Euro monatlich pro Beschäftigungsverhältnis.

Wie lange kann die Förderung gewährt werden?

Im Regelfall mindestens zwei Jahre.

Wie müssen die geförderten Beschäftigungsverhältnisse ausgestaltet sein?

Es muss mindestens ein Arbeitnehmerbrutto von 7,50 Euro pro Stunde gezahlt werden. Die Arbeitszeit soll der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten Rechnung tragen und im Regelfall 30 Stunden pro Woche nicht unterschreiten.

Wer kann über das Programm beschäftigt werden?

Ausschließlich Langzeitarbeitslose. Besondere Zielgruppe sind diejenigen, die länger als 36 Monate arbeitslos sind und das 50. Lebensjahr vollendet haben. Es ist ausgeschlossen, Personen unter 25 Jahren zu fördern.

Wann startet das Programm?

Das Programm soll zur Jahresmitte starten.

Sabine Heinrich, MASF



Spielend Lernen in der Kita: Wenn jemand bei den nicht erzieherischen Arbeiten hilft, haben Erzieherinnen und Erzieher mehr Zeit für die Kinder

Für die Menschen im Land

DGB, Landkreis Märkisch-Oderland und die Agentur für Arbeit begrüßen ‚Arbeit für Brandenburg‘

Arbeit für Brandenburg wird von vielen begrüßt und von vielen unterstützt. Warum sie das Programm wichtig finden und welche kritischen Hinweise sie haben, erklären der Sozialdezernent aus dem Landkreis Märkisch-Oderland, die Vorsitzende des DGB Bezirks Berlin-Brandenburg und der Geschäftsführer des Bereichs Grundsicherung bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit.

„Das bedeutet den Betroffenen viel“

Lutz Amsel ist Sozialdezernent im Landkreis Märkisch-Oderland

Für unseren Landkreis begrüßen wir die neue Landesförderung und unterstützen sie mit unseren Möglichkeiten. Der Kreis Märkisch-Oderland hat die meisten Bedarfsgemeinschaften im Land. Auf 1.000 Einwohner kommen 70 Bedarfsgemeinschaften. Rund 25.000 Menschen gehören ihnen an. Einen Teil von ihnen können wir mit ‚Arbeit für Brandenburg‘ für eine längere Zeit in Arbeit bringen. Eine Arbeit, die einem normalen Beschäftigungsverhältnis sehr nahe kommt. Das bedeutet den Betroffenen sehr viel, das zeigen die Erfahrungen mit dem Kommunal-Kombi. Viele haben mir erzählt, wie froh sie sind, ihr Einkommen selbst zu verdienen. Es hat auch positive Auswirkungen auf Kinder, wenn die Mutter oder der Vater wieder einer geregelten Arbeit nachgehen und die Familie unabhängig von Hilfeleistungen leben kann. Wir wollen die Menschen vor allem in der Jugend-, Sozial- und Kulturarbeit einsetzen, etwa in der Schule, als Helfer für körperlich behinderte Kinder oder als Aufsicht in Museen. Das Programm stößt schon jetzt auf großes Interesse. Wir bekommen viele Anfragen und Vorschläge für Tätigkeiten. Erste Beratungen mit den Bürgermeistern, Amtsdirektoren, Arbeitsfördergesellschaften und der LIGA der Wohlfahrtsverbände sind vorgesehen. Wir erwarten jetzt, dass das Land die Richtlinie für dieses Programm schnell in Kraft setzt. Danach werden wir sofort daran gehen, die Anfragen in konkrete Beschäftigung umzusetzen.

„Die Landesregierung muss das Programm eng führen“

Doro Zinke ist Vorsitzende des DGB Bezirks Berlin-Brandenburg

Wir sind uns darüber im Klaren, dass es für fast alle Langzeitarbeitslosen einen hohen Wert darstellt, arbeiten zu können und dafür bezahlt zu werden. Aber es gibt aus unserer Sicht einige Hinweise: Nach wie vor gibt es Tarifverträge mit Stundenlöhnen von mehr als 7,50 Euro. Dann geht ein ‚Mindestlohn‘ nicht. Aber auch geförderte Arbeitnehmer müssen nach Tarif bezahlt werden. Die ‚Zusätzlichkeit‘ muss nach engen Maßstäben überprüft werden. Arbeitsplätze dürfen nicht erst weggespart und einige Zeit später aus dem Programm betrieben werden. Schlechte Beispiele sind etwa Personaleinsparungen in städtischen Bibliotheken oder von Hausmeisterstellen in Schulen. Die Maßnahmen dürfen nicht in Konkurrenz zu existierenden Jobs geraten, etwa im Handwerk und im Garten- und Landschaftsbau. Die Landesregierung muss das Programm eng führen. Sie muss der handelnde Teil sein – die freien Träger müssen sich an ihre Regeln halten. ‚Tonnenideologie‘ ist fehl am Platz. Lieber wenige gute Maßnahmen, als viele schlechte. Und es muss darauf geachtet werden, auf welche Menschen die Maßnahmen zugeschnitten werden. Gerade in Brandenburg gibt es viele qualifizierte Langzeitarbeitslose, die dennoch keine Chance am Arbeitsmarkt haben. Wie qualifiziert darf oder muss ein Arbeitsloser sein, um an einem Programm teilnehmen zu können? Abschließend noch ein Hinweis: Gerne werden Langzeitarbeitslose in soziale Tätigkeiten vermittelt – das heißt dann schon mal ‚Bürgerarbeit‘. Wir müssen aber zwischen ehrenamtlichem Engagement und professioneller Hilfe unterscheiden. Soziale Berufe dürfen nicht weiter entwertet werden, indem der falsche Eindruck vermittelt wird, das könne doch jeder.

„Perspektiven für Langzeitarbeitslose“

Dr. Jens Regg ist Geschäftsführer des Bereichs Grundsicherung bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit

Perspektiven aus der Arbeitslosigkeit zu schaffen und Menschen wieder in Beschäftigung zu bringen – das sind die ersten Ziele, welche die Grundsicherungsstellen und die Agenturen für Arbeit im Auftrag des Gesetzgebers verfolgen. Insbesondere Langzeitarbeitslose haben oft den Mut verloren und damit häufig den Antrieb, aus eigener Kraft wieder Anschluss an das Arbeitsleben zu finden. Mit der Zeit schwinden auch einmal erworbene Qualifikationen. Ein besonders großes Risiko, sehr lange arbeitslos zu bleiben, haben diejenigen, die gar nicht oder nur gering qualifiziert sind. Die Grundsicherungsstellen und Agenturen für Arbeit haben gleichwohl Erfolge dabei, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür stehen ihnen umfangreiche Instrumente zur Verfügung, von der beruflichen Qualifizierung bis zu Beschäftigungsmaßnahmen. Vor allem aber vermitteln und stabilisieren sie Arbeitsverhältnisse auch für diese Kunden. Erfolge sind nur möglich, wenn die Partner auf den Arbeitsmärkten, also Betriebe, Kammern, Verbände, Kommunen und Sozialpartner, an einem Strang ziehen. In diesem Sinne unterstützt das Landesprogramm ‚Arbeit für Brandenburg‘ die Arbeit der Grundsicherungsstellen und der Agenturen für Arbeit in besonderer Weise. ‚Arbeit für Brandenburg‘ trägt dazu bei, dass sich in den nächsten Jahren die Perspektiven für Langzeitarbeitslose in Brandenburg verbessern, sich beruflich und sozial zu stabilisieren. Damit eröffnet das Programm ihnen wieder die Chance auf einen Wiedereinstieg in reguläre Beschäftigung.

Ehemals gut qualifiziert – heute chancenlos

Interview mit Dr. Jens Regg, Bundesagentur für Arbeit, über Langzeitarbeitslose im SGB-II-Bezug

Im März 2010 waren fast 30.000 langzeitarbeitslose Brandenburgerinnen und Brandenburger im SGB-II-Bezug der Arbeitsgemeinschaften zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (ARGEn), die Zahlen der fünf Optionskommunen nicht miteingerechnet. Ein Drittel von ihnen ist länger als drei Jahre arbeitslos. Dr. Jens Regg ist Geschäftsführer des Bereichs Grundsicherung bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg. Mit ihm sprach BRANDaktuell über die Eintritte und Austritte und über diejenigen, die im System verharren.

Herr Dr. Regg, ist der Kreis der arbeitslosen SGB-II-Bezieherinnen und -Bezieher stabil oder gibt es Bewegung?

Die Dynamik im SGB-II-Bezug ist hoch. Aber es sind vor allem marktnahe Kunden, die schnell den Bezug überwinden. Dazu gehören junge Menschen, die ihre Ausbildung oder ihr Studium abgeschlossen haben und schnell eine Arbeit finden. Auch bei denjenigen, die zwei bis drei Jahre arbeitslos sind, ist Bewegung zu beobachten. Diese Menschen finden aber häufig nur prekäre Beschäftigung in Mini- und Midijobs oder niedrig bezahlte Tätigkeiten und benötigen weiterhin Unterstützung.



Dr. Jens Regg, Bundesagentur für Arbeit

Welche Gruppen machen Ihnen Sorgen?

Diejenigen, die älter sind und länger arbeitslos. Ihre früheren Qualifikationen sind nicht mehr aktuell verwertbar. Dabei ist das ursprüngliche Qualifikationsniveau sehr unterschiedlich. Es sind Facharbeiter dabei, aber auch Studienabsolventen. Bleiben sie zu lange arbeitslos, haben sie keine Chance mehr, eine ihrer ursprünglichen Qualifikation entsprechende Arbeit zu finden. Ein ähnliches Risiko haben junge Leute, die ihre Ausbildung mit einem nicht so guten Zeugnis abgeschlossen haben. Dennoch sind sie mit ihrem Kammerzeugnis nach meiner Überzeugung gut qualifiziert. Aber sie kommen häufig nur in befristeten Arbeitsverhältnissen

unter. Das Risiko, erneut arbeitslos zu werden und damit zu resignieren, ist hoch.

Der Einstieg in sozialversicherungspflichtige Arbeit über Minijobs funktioniert nicht?

Er mag hier und da funktionieren, ist aber nicht der Regelfall. Ich sehe hier eher einen großen Umschlag aus dem Hartz-IV-Bezug heraus und wieder hinein. Minijobs werden selten in Vollzeit Arbeitsplätze umgewandelt. Der direkte Einstieg ist nicht die Regel. Allerdings gelingt häufig über Minijobs der Einstieg in den Arbeitsmarkt wieder, wenn vorher eine lange Zeit nicht gearbeitet wurde.

Sind Umschulungen und Fortbildungen sinnvolle Instrumente?

Wir haben gute Erfahrungen mit Qualifizierungen und Eingliederungszuschüssen gemacht. Deshalb gibt es seit 2008 deutlich mehr Qualifizierungen als die Jahre davor. Aufgrund verschiedener, in der Person liegender Hemmnisse können aber nicht alle SGB-II-Empfänger sofort qualifiziert und vermittelt werden.

Wie entwickelt sich die Dauer der Arbeitslosigkeit?

Die Zahl derjenigen, die länger als drei Jahre arbeitslos sind, stagniert. Die Zahl derjenigen, die zwischen zwei und drei Jahren arbeitslos sind, wird langsam abgebaut. Ein Ziel der Bundesagentur ist, die Zahl der Kunden, bei denen der Kundenkontakt länger als 24 Monate besteht, nicht weiter steigen zu lassen. Deswegen wird jedem Kunden, bei dem der Kontakt fast 24 Monate besteht, ein Angebot gemacht.

Mit welchem Ziel?

Es sind oft Maßnahmen, die an der persönlichen Situation einsetzen, beispielsweise eine Suchtberatung. Persönliche Probleme sind beim ersten Kontakt nicht sofort zu erkennen. Eine angemessene Kontaktdichte sorgt dafür, dass jemand nicht zu lange aus dem Blick gerät. Und nach 24 Monaten gibt es häufig Anlässe, spezifische Angebote zu unterbreiten. □ (jac)

Arbeitslose im Rechtskreis SGB II

Im März 2010 betreuten die ARGEn in Brandenburg 29.984 Langzeitarbeitslose. Hinzu kamen 46.063 Menschen, die kürzer als ein Jahr arbeitslos waren. Zu den 46.063 gehören bspw. Jugendliche, die nach Abschluss der Ausbildung arbeitslos sind und Hilfe zum Lebensunterhalt benötigen. Dazu gehören auch ‚Unterbrecher‘, bspw. Menschen, die arbeitslos waren und für eine Zeit einer Arbeit mit mind. 15 Wochenstunden nachgegangen sind, sieben Arbeitstage reichen. Werden sie wieder arbeitslos, zählt ihre vorhergehende Arbeitslosendauer nicht mehr. Das Gleiche gilt bei den Arbeitsgelegenheiten (AGH) sowie bei beruflicher Qualifizierung.

Zum Beispiel kamen im März 2010 von den neu zugegangenen Arbeitslosen 3.319 aus dem 2. Arbeitsmarkt (AM); 2.075 kamen aus dem 1. AM. 4.158 kamen aus ‚sonstige Fortbildung/Maßnahme‘, 4.051 waren zuvor arbeitsunfähig; Gesamtzugang: 17.721 (Angaben mit Zahlen der Optionskommunen).

Langzeitarbeitslose im SGB-II-Bezug (nur ARGEn; ohne Zahlen der Optionskommunen)

Fast 72 % der Langzeitarbeitslosen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Gut ein Viertel hat keinen Abschluss.

Fast 15 % haben keinen Schulabschluss, rund 32 % haben den Hauptschulabschluss, 47 % die mittlere Reife. Fast 6 % haben die Fachhochschul- oder Hochschulreife.

Rund 48 % sind 1 bis unter 2 Jahre arbeitslos; fast 19 % 2 bis unter 3 Jahre und fast 33 % sind 3 Jahre und länger ohne Arbeit.

Arbeitslose im Rechtskreis SGB II gesamt

Mit Optionskommunen: 111.327;
nur ARGEn: 76.047

Quelle

Statistik-Service-Ost der Bundesagentur für Arbeit. Angaben zu Langzeitarbeitslosen liegen nur für die ARGEn vor. Alle Angaben Stand März 2010.

Arbeit schaffen und Strukturen entwickeln

Ein kurzer Überblick über die Geschichte öffentlich geförderter Beschäftigung in Brandenburg

Öffentlich geförderte Beschäftigung hat Tradition in Brandenburg. Sie ist eng mit dem Namen Regine Hildebrandt verbunden, die unter dem Motto ‚Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren‘ vehement für gesellschaftliche und soziale Teilhabe durch Arbeit gestritten hat. Das Land hat seine Arbeitsförderung an diesem Motto ausgerichtet, jeweils angepasst an aktuelle Bedingungen. Viele der Förderungen erfolgten mit ESF-Mitteln.

Der Beginn der 90er-Jahre war die Zeit des großen Umbruchs. In kurzer Zeit wurde eine Vielzahl von Betrieben abgewickelt, die Arbeitslosigkeit stieg rasant. Das Land reagierte und unterstützte das ‚Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost‘, etwa indem es Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) kofinanzierte. Über das Gemeinschaftswerk stellte der Bund 1991 und 1992 Geld zur Verfügung, beispielsweise für kommunale Investitionen, ABM, private Investitionsförderung und regionale Wirtschaftsförderung. Aufbaustäbe unter Leitung der Kommunen planten den Mitteleinsatz. Zu dieser Zeit waren Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen das maßgebliche Instrument, um eine große Zahl öffentlich geförderter Stellen zu schaffen. Bundesweit gab es bis zu 400.000 dieser Stellen. Sie sollten als Brücke in reguläre Beschäftigung dienen. Um so viele Stellen einrichten zu können, benötigten die Länder Träger. In Brandenburg entstanden die Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung.



Eine Fliese wird zurechtgeschnitten. Frankfurt (O.) hat mithilfe des Regionalbudgets die Qualifikationen von Arbeitslosen wieder aufgefrischt

Arbeitslose schaffen Strukturen

Schnell zeigte sich, dass Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen die Brückenfunktion nicht erfüllten. Deshalb entwickelte Brandenburg ab 1992 das ‚Strukturförderprogramm – Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren‘. Das Land wollte damit die Potenziale der Arbeitslosen für die Strukturentwicklung nutzen und Arbeitsförderung nachhaltig gestalten.

Diesen Ansatz griff der Bund auf und setzte im Januar 1993 den als § 249 h des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) bekannten Lohnkostenzuschuss in Kraft. Der Zuschuss war ein wirtschaftsnahes, für die wettbewerbliche Vergabe leicht handhabbares Instrument, das für investive Arbeitsförderung geeignet war: Kommunen konnten Arbeiten ausschreiben mit der Maßgabe, dass die Auftragnehmer eine bestimmte Anzahl von geförderten Arbeitnehmern beschäftigen. Dadurch sollte die Brücke in den ersten Arbeitsmarkt gestärkt werden. Ziel war, beschäftigungs- und strukturpolitische Ziele besser zu koordinieren und den Strukturwandel zu flankieren. Das Instrument wurde mehrfach den Fördernotwendigkeiten angepasst, indem das Spektrum der Einsatzmöglichkeiten erweitert und der Fördersatz erhöht wurde.

Arbeit auch für Hilfeempfänger

Ergänzend startete das Land Brandenburg im Juli 1992 das Programm ‚Arbeit statt Sozialhilfe‘ (AS) mit dem Ziel, arbeitslose Sozialhilfeempfänger in Arbeit zu integrieren. AS förderte Beschäftigungsmaßnahmen für die Zielgruppe bei Trägern und in Betrieben.

Von 1995 bis 2004 entwickelte das Land seine investive Förderpolitik systematisch weiter und damit die Grundlage, Arbeitsförderung und öffentliche Auftragsvergabe zu verzahnen. Damit konnten insbesondere Effekte für die regionale Infrastruktur erzielt werden. Landkreise bauten Radwege und Kommunen sanierten Schulge-

bäude. Grundlage war die Bundesförderung, welche das Land kofinanzierte. Mehrmals änderte der Bund die Instrumente. Dem § 249 h AFG folgten Strukturanpassungsmaßnahmen und Vergabe-ABM. Das Land passte seine Förderung den jeweils neuen Gegebenheiten an.

Verantwortung für Kommunen

Parallel entwickelte Brandenburg ‚Arbeit statt Sozialhilfe‘ weiter. Die Kommunen bekamen mehr Verantwortung. Das Land stärkte den Ansatz, Einzelarbeitsplätze in Betrieben zu fördern. Und es begann, das Programm über Qualitätskriterien zu steuern.

Zum 1. Januar 2005 führte die damalige Bundesregierung die Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitssuchende zusammen. Das stärkte die Verantwortung der Kommunen in der Arbeitsmarktpolitik. Gleichzeitig wurde die öffentlich geförderte Beschäftigung deutlich ausgeweitet. Dies ist auch der umfangreichen Palette an Förderinstrumenten geschuldet, die von Arbeitsgelegenheiten über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (im Rechtskreis SGB II bis 31.12.2008) und Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (bis Dezember 2007) bis hin zum Beschäftigungszuschuss (ab Oktober 2007) reicht. Das Land offeriert ergänzende Förderung wie das Regionalbudget. Dieses zielt darauf ab, die kommunale Steuerungs- und Umsetzungsverantwortung zu fördern. Bis Ende Oktober 2008 unterstützte das Land ABM für Langzeitarbeitslose in ausgewählten Schwerpunktbereichen, etwa bei sozialen Diensten oder im Umweltschutz.

‚Arbeit für Brandenburg‘ ist die logische Konsequenz

Ganz im Sinne des Mottos ‚Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren‘ stand in den Jahren 2008 und 2009 die Landesbeteiligung am Bundesprogramm Kommunal-Kombi. Das Programm förderte in Regionen mit verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit länger andauernde Beschäftigungsverhältnisse im gemeinwohlorientierten Bereich. Diesen Ansatz wird ‚Arbeit für Brandenburg‘ fortführen. □

Dr. Angelika Niesler, Sabine Heinrich, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

Perspektive Festanstellung

Der Beschäftigungszuschuss des Bundes fördert Arbeitsplätze für zwei Jahre oder auf Dauer

Als Ultima Ratio, als letztes Mittel also, bezeichnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung den Beschäftigungszuschuss im SGB II. Das Besondere an ihm ist, dass er auf Dauer gewährt werden kann, für Menschen, die absehbar keine Chance auf eine reguläre Beschäftigung haben. Die Potsdamer Agentur für Arbeit erhofft sich noch mehr: nämlich neue Chancen für Chancenlose. Für einen jungen Mann aus Brandenburg an der Havel geht diese Rechnung wohl auf.

Die Potsdamer Agentur für Arbeit ist an fünf Arbeitsgemeinschaften zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (ARGE) beteiligt. Diese förderten im März fast 440 langzeitarbeitslose Menschen mit dem Beschäftigungszuschuss. Rund 2.000 Kunden könnten den formalen Voraussetzungen nach für den Zuschuss aus ihrem Zuständigkeitsbereich infrage kommen, schätzt die Leiterin der Potsdamer Agentur für Arbeit, Edelgard Woythe. Sie möchte mit dem Zuschuss Menschen für längere Zeit in Arbeit bringen, „die schon lange arbeitslos sind und die derzeit keine realistische Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben“. Ein weiteres Ziel sei, älteren Langzeitarbeitslosen den Übergang in Rente zu sichern. Derzeit sind alle Geförderten noch in der ersten maximal zwei Jahre andauernden Förderung. Danach ist unter bestimmten Voraussetzungen ein Übergang in eine unbefristete Förderung möglich. Doch Edelgard Woythe ist vorsichtig, das Instrument ist teuer. „Im günstigsten Fall werden diejenigen, die in den Unternehmen arbeiten, von diesen ohne Förderung übernommen.“

„Wir möchten ihn behalten“

So wie bei dem jungen Mann, der mit dem Beschäftigungszuschuss in einem Autohaus in der Stadt Brandenburg eine Arbeit bekommen hat. „Wir möchten ihn definitiv behalten“, sagt Betriebsleiter Lars Haseloff. Und er sagt: „Er ist ein Glücksgriff.“ Der jetzt hoch geschätzte Mitarbeiter hatte im Jahr 2006 eine überbetriebliche Ausbildung zum Maler abgeschlossen. Danach konnte er „trotz mehrerer Aktivierungshilfen“, so die Agentur für Arbeit, nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Seine Aufgabe im Autohaus ist es, die Fahrzeuge aufzubereiten. Dazu gehört, Neuwagen von Verpackungsresten, etwa Klebestreifen, zu befreien oder Gebrauchtwagen zum Glänzen zu bringen. „Wir haben ihn zu einer Schulung geschickt“, sagt Lars Haseloff. Dort lernte er den Umgang mit Reinigungschemikalien und mit der Poliermaschine. Seitdem arbeitet er

selbstständig. „Er sieht die Arbeit, erledigt sie und erledigt sie gut“, freut sich sein Chef.

Zuschuss wird nachgefragt

Rund ein Drittel derer, welche die Arbeitsagentur mithilfe des Beschäftigungszuschusses in Arbeit gebracht hat, sind wie der junge Maler in Unternehmen angestellt. Zwei Drittel arbeiten bei Trägern oder Kommunen im sozialen Arbeitsmarkt. „Die Unternehmen überlegen genau, ob sie jemanden brauchen und ob sie passende Tätigkeiten haben“, erzählt Edelgard Woythe. Als vor zwei Jahren das Instrument neu eingeführt wurde, sei es zunächst sehr zögerlich angenommen worden. Seitdem haben die ARGE und die Agentur Werbung gemacht, mit Erfolg. „Der Zuschuss wird nachgefragt, hätten wir mehr Geld, könnten wir mehr fördern.“ Zur Nachfrage beigetragen hat auch, dass die Landkreise, in denen vier der ARGE liegen, den Zuschuss bei Bedarf aufstocken.

Unbefristet nur beim Übergang in Rente

In fünf, sechs Monaten endet bei vielen Beschäftigten die befristete Förderung. Was ist mit denen, die nicht übernommen werden? Eine unbefristete Förderung kann Edelgard Woythe sich nur bei jenen vorstellen, die bald in Rente gehen. Denn „bei denjenigen, die Berufserfahrungen brauchten oder ihr Arbeitsverhalten trainieren sollten, erwarten wir, dass sie nach den zwei Jahren fit für eine reguläre Beschäftigung sind“. □ (jac)

Infos

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung evaluiert im Auftrag des Bundesministeriums den Einsatz des Beschäftigungszuschusses und hat einen ersten Zwischenbericht erstellt. Danach sind beispielsweise die Geförderten in Ostdeutschland arbeitsmarktnäher als in Westdeutschland, dafür aber im Durchschnitt länger arbeitslos.
Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb0210.pdf>

Bundesprogramm JobPerspektive

Im Oktober 2007 hatte die Große Koalition das Programm JobPerspektive in Kraft gesetzt. Mit dem dort festgelegten Beschäftigungszuschuss hatte die Koalition erstmals ein Instrument für Langzeitarbeitslose eingeführt, das sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf Dauer fördern kann.

Der Zuschuss kann gewährt werden, wenn der oder die Arbeitssuchende

- ▶ das 18. Lebensjahr vollendet hat;
- ▶ Arbeitslosengeld II bezieht, langzeitarbeitslos ist und mehrfache Vermittlungshemmnisse aufweist;
- ▶ mindestens sechs Monate auf der Grundlage einer Eingliederungsvereinbarung erfolglos intensiv betreut wurde;
- ▶ Eingliederungsleistungen erhält;
- ▶ von der Grundsicherungsstelle die Einschätzung erhalten hat, dass eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 24 Monate nicht zu erwarten ist.

Der Zuschuss kann bis zu 75 Prozent des Bruttolohnes betragen. Die Höhe ist abhängig von der individuellen Leistungsfähigkeit. Möglich sind auch Zuschüsse zu einer arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung, in Einzelfällen auch, um einen entsprechenden Arbeitsplatz einzurichten.

Der Zuschuss kann zunächst bis zu zwei Jahren gezahlt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist anschließend eine dauerhafte Förderung möglich, etwa wenn der geförderte Arbeitnehmer unverändert keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Alle zwölf Monate wird geprüft, ob eine Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Der Wechsel von der geförderten Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bleibt vorrangiges Ziel.

Infos

Die Bundesagentur für Arbeit hat zu dem Beschäftigungszuschuss eine Arbeitshilfe erstellt: <http://tinyurl.com/yshjdn>

Akzente – ESF-Jahrestagung

„Gute Arbeit für alle“ – unter diesem Motto stand die diesjährige ESF-Jahrestagung des Landes Brandenburg, über die wir an dieser Stelle berichten. Wir stellen hierzu die Ansätze der Landesregierung und der Europäischen Union zu ‚Guter Arbeit‘ vor, wobei wir zu dem europäischen Ansatz ein Interview mit Manuela Geleng, GD Beschäftigung in Brüssel, geführt haben. Außerdem möchten wir auf das breite Spektrum von ‚Guter Arbeit‘ eingehen. Dieses spiegelt sich in den fünf Dialogrunden der ESF-Jahrestagung wider, deren Diskussionsergebnisse wir kurz vorstellen.



Minister Baaske bei seinem Eröffnungsvortrag



Vorführung des Films: Was ist ‚Gute Arbeit‘?



Diskussion auf dem Abschlussplenum

‚Gute Arbeit‘ ist ...

Expertinnen und Experten diskutieren über die Zukunft der Arbeit

‚Gute Arbeit‘ ist: „notwendig“, „soll ordentlich belohnt werden“, „soll zu einem selbstbestimmten Leben führen“, „heißt auch Zeit für die Familie“ – so klar antwortet die Brandenburger Bevölkerung in dem Film ‚Was ist ‚Gute Arbeit‘?, der auf der Tagung gezeigt wurde. Aber was kann die Politik tun, dass ‚Gute Arbeit‘ umgesetzt wird und was kann der Europäische Sozialfonds (ESF) für ‚Gute Arbeit‘ leisten? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der diesjährigen Brandenburger ESF-Jahrestagung ‚Gute Arbeit für alle‘.

„Europa braucht vermehrte und gemeinsame Anstrengungen zur Förderung GUTER ARBEIT. GUTE ARBEIT bedeutet Arbeitnehmerrechte und Teilhabe, faire Löhne, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie familienfreundliche Arbeitsorganisation.“ Auf diese Erklärung einigten sich die Arbeits- und Sozialminister der EU bei ihrer Berliner Rats-tagung 2007. Seit diesem Zeitpunkt ist ‚Gute Arbeit‘ nun auch Bestandteil der europäischen Beschäftigungspolitik.

Und auch in der zukünftig geltenden Strategie Europa 2020 wird dieses Thema eine wichtige Rolle spielen, so Manuela Geleng, Referatsleiterin bei der EU-Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit. In ihrem Vortrag führte sie aus, dass ein wichtiger Aspekt von ‚Guter Arbeit‘ sei, die Polarisierung der Gesellschaft in sogenannte Insider (Menschen mit Arbeit) und sogenannte Outsider (Menschen ohne Arbeit) zu verhindern. „Jedem soll eine Chance zur Teilhabe an Arbeit im Sinne ‚Guter Arbeit‘ ermöglicht werden. Der Europäische Sozialfonds ist dabei hilfreich. Er unterstützt zum Beispiel erfolgreiche Projekte für Arbeitslose oder Langzeitarbeitslose mit dem Ziel der Integration in eine reguläre Beschäftigung“, so Manuela Geleng (s. a. Interview auf Seite 12).

‚Gute Arbeit‘ in Brandenburg

Auch die Brandenburger Landesregierung setzt sich für ‚Gute Arbeit‘ ein. Das bekräftigte Arbeitsminister Baaske in seinem Vortrag. ‚Gute Arbeit‘ heißt dabei „vor allem humane,

innovative und qualifizierte Arbeit, von der Beschäftigte und ihre Familien leben können“.

Diese Zielsetzungen werden durch den ESF gefördert. In der aktuellen EU-Förderperiode (2007 bis 2013) wurden dadurch bereits über 170.000 Brandenburgerinnen und Brandenburger unterstützt. Dafür wurden mehr als 190 Millionen Euro aus ESF- und Landesmitteln eingesetzt. Für Minister Baaske leistet der ESF einen wichtigen Beitrag für die Brandenburger Arbeitspolitik: „Die ESF-Gelder kommen direkt bei den Menschen an. Die nachhaltigen Wirkungen der Mittel basieren auf der guten Zusammenarbeit zwischen Land, Vereinen, Verbänden und Kommunen.“

‚Gute Arbeit‘ durch Partnerschaft

Dass ‚Gute Arbeit‘ nur realisiert werden kann, wenn auf allen arbeitspolitischen Ebenen zusammengearbeitet wird, war Tenor der Podiumsdiskussion zum Ende der ESF-Jahrestagung. Nach dem Motto ‚Probleme sollen da gelöst werden, wo sie entstehen‘ diskutierten Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (MASF), Manuela Geleng (EU), Christian Hoßbach (DGB) und Klaus-Dieter Teufel (Vereinigung der Unternehmensverbände), welche Kooperationsmöglichkeiten bestehen und ob neue gebildet werden sollten. Denn die bestehenden Partnerschaften würden vielfach nicht ausreichen, um die besonderen Herausforderungen im Osten zu lösen. Deshalb sei es notwendig, neue kooperierende Netzwerke zu initiieren. □ (em)



Die Veranstaltung wurde aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

„Gute Arbeit“ ist facettenreich

Dialogrunden thematisieren verschiedene Einsatzfelder

Existenzsichernde Löhne, gesunde Arbeitsbedingungen, lebenslanges Lernen am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie – anhand dieser Beispiele wird deutlich, welche vielfältigen Aspekte „Gute Arbeit“ beinhaltet. In den fünf Dialogrunden auf der ESF-Jahrestagung wurden einige der Einsatzfelder vorgestellt und diskutiert. Der nachfolgende Beitrag fasst die wichtigsten Diskussionsergebnisse aus den Dialogrunden zusammen.

„Gute Arbeit“ und öffentlich geförderte Beschäftigung als Weg in den ersten Arbeitsmarkt

Im Mittelpunkt der Dialogrunde 1 stand das zukünftige Landesprogramm „Arbeit für Brandenburg“. Es richtet sich an etwa 8.000 Langzeitarbeitslose, die im Rahmen geförderter Arbeit wieder in das Erwerbsleben integriert werden können. Die Diskutanten waren sich einig, dass ein solches Programm notwendig ist, weil allen Menschen eine Arbeitsperspektive geboten werden muss, auch wenn es zunächst nur über öffentlich finanzierte Beschäftigung möglich sei. Aber dieser Einstieg in das Erwerbsleben schließt ja nicht aus, dass es einen späteren Übergang in eine erwerbswirtschaftliche Beschäftigung geben kann.

Gute Bildung für gute Arbeit

In der Dialogrunde 2 drehte sich die Diskussion um Fragen: Wie kann Weiterbildung in den Unternehmen organisiert werden? Brauchen Unternehmen Hilfe bei der Personalentwicklung und Qualifizierungsplanentwicklung? Einig waren sich alle Diskutanten, dass die Finanzierung von Weiterbildung nicht das Problem ist. Es seien genug Fördermittel vorhanden. Problematisch sei vielmehr die Organisation der Weiterbildung innerhalb des Unternehmens- und Produktionsprozesses. Hier müsse sich die Bildungslandschaft stärker an den Unternehmen orientieren, indem sie ihnen beispielsweise modulare und flexible Angebote unterbreite.

„Gute Arbeit“ und auskömmlicher Lohn

In der Dialogrunde 3 ging es darum, ob mit Mindestlohn eine gerechte Entlohnung der Beschäftigten realisiert werden kann. Die Statistiken zeigen, dass der Niedriglohnsektor überdurchschnittlich wächst. Die Gegner des Mindestlohns verwiesen auf die Tarifhoheit

zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In der Dialogrunde wurde deshalb kontrovers diskutiert, welche Vor- und Nachteile ein Mindestlohn habe. Kritisiert wurde seitens des Arbeitgebervertreters auch die mit dem geplanten Brandenburger Landesvergabegesetz vorgesehene Lohnuntergrenze.

Gesunde Belegschaft – gesunde Unternehmen – „Gute Arbeit“

In der Dialogrunde 4 wurde thematisiert, wie betriebliches Gesundheitsmanagement umgesetzt werden kann. Nach dem Motto „eine Belegschaft, die gesund arbeiten kann, deren Arbeit ist auch qualitativ gut“ wurden Strategien diskutiert, die in den Unternehmen zu guten Arbeitsplätzen und einer gesunden Belegschaft führen können. In der Diskussionsrunde zeigte sich, dass betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur für größere Unternehmen geeignet ist, sondern auch in kleineren Betriebe gut eingeführt werden kann. Dennoch – die Realisierung ist in kleineren Unternehmen weitaus schwieriger. Hier müsse noch mehr Informationsarbeit geleistet werden, insbesondere auch bei den Fördermöglichkeiten.

Chancengerecht und familienfreundlich – Zukunftschancen für Brandenburg

Grundsätzlich bestand in der Dialogrunde 5 Einigkeit darüber, dass die Brandenburger Betriebe die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen müssen. Denn nur so könne der Abwanderung junger Frauen entgegengesteuert und der zukünftige Fachkräftemangel aufgefangen werden. Doch wie kann Familienfreundlichkeit realisiert werden? Dazu gibt es ein breites Aktionsspektrum, wie erweiterte Öffnungszeiten in den Kitas und flexible Schichtdienstregelungen. Anhand von Good-Practice-Beispielen aus der Gesundheitswirtschaft erfuhren die Teilnehmer, wie diese konkret umgesetzt werden können. □ (em)



Ute Tenkhoff, MASF, hält das Impulsreferat in der Dialogrunde 2



Podium mit Zuhörerinnen in der Dialogrunde 5



Das Podium der Dialogrunde 3

„Es geht darum, allen Menschen Zugangsmöglichkeiten zu bieten“

Interview mit Manuela Geleng, Referatsleiterin bei der GD Beschäftigung, Brüssel



Manuela Geleng

Derzeit wird die Zukunftsstrategie der Europäischen Union ‚Europa 2020‘ diskutiert. Welche Reformen sind in den Bereichen Arbeitsmarkt und Beschäftigung vorgesehen?

Eines der fünf Kernziele der neuen Strategie betrifft die Beschäftigungsquote. Bis 2020 sollen 75 Prozent der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in Beschäftigung stehen. Dieses Ziel verkörpert integratives Wachstum, das heißt, dass durch ein hohes Beschäftigungsniveau, durch Investitionen in Kompetenzen und die Bekämpfung der Armut Wachstum und Wohlstand erzielt und gerecht verteilt werden. Dabei stehen die Modernisierung der Arbeitsmärkte, der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Sozialschutzsysteme im Vordergrund. Schlüsselbegriffe sind hier: Flexicurity, Förderung von Mobilität, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Stärkung der Sozialpartner.

Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass die Vorteile des Wirtschaftswachstums allen Teilen und allen Bevölkerungsgruppen der Union zugute kommen und so den sozialen und territorialen Zusammenhalt fördern. Es geht darum, allen Menschen Zugangsmöglichkeiten und Chancen über ihr gesamtes Leben hinweg zu bieten. Europa muss sein Arbeitskräftepotenzial voll ausschöpfen, um die mit einer alternden Bevölkerung und wachsendem weltweitem Wettbewerb verbundenen Herausforderungen zu meistern. Eine Politik zur Förderung der Gleichheit zwischen den Geschlechtern ist notwendig, um die Mitwir-

kung der Erwerbsbevölkerung zu steigern und so zu Wachstum und sozialem Zusammenhalt beizutragen.

Welche Rolle spielen dabei die Strukturfonds, insbesondere der ESF?

Die derzeitigen EU-Finanzinstrumente, insbesondere der Europäische Sozialfonds, sollten weiterhin die wichtigsten Instrumente zur Stärkung des europäischen Arbeitsmarkts und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sein. Die Kommission ist der Meinung, dass der ESF noch enger mit den politischen Prioritäten und Zielen der EU verknüpft werden soll. Der europäische Mehrwert des ESF kann und soll auf diese Weise weiter gesteigert werden. Die Diskussionen über die Zukunft, die Prioritäten und die Ziele des ESF sind im Gange. Es ist jedoch klar, dass die Zukunft und Prioritäten in Übereinstimmung mit der Strategie Europa 2020 definiert werden müssen.

Das Europäische Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung zielt bereits auf einen sozial-integrativen Ansatz. Welche Impulse in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik erhoffen Sie sich mit dem EU-Jahr?

Das Europäische Jahr zur Bekämpfung der Armut und der sozialen Ausgrenzung ist eine Initiative, um die Bedeutung der gemeinsamen Verantwortung im Kampf gegen die Armut hervorzuheben. Dabei stehen u. a. die Bekämpfung der Kinderarmut, die Reduzierung von Nachteilen im Bildungswesen und die Förderung integrativer Arbeitsmärkte im Fokus. Aus Erfahrung wissen wir, dass integrative Arbeitsmärkte eine notwendige Bedingung für die volle gesellschaftliche Teilhabe sind. Allerdings führt nicht jede Beschäftigung automatisch zur Beseitigung von Armut, wie die hohen Zahlen von ‚Working poor‘ zeigen. Die Europäische Kommission hat in der Strategie Europa 2020 einen Zielwert für die Armutsbekämpfung

vorgeschlagen: Bis 2020 soll es in Europa durch soziale Eingliederung 20 Millionen weniger arme Menschen geben. Außerdem hat die Kommission vorgeschlagen, eine Europäische Plattform einzurichten. Ziel dieser Initiative ist es, das Bewusstsein dafür zu stärken, dass die von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen ein Grundrecht auf ein Leben mit Würde und auf umfassende Teilhabe an der Gesellschaft haben.

Das Thema der ESF-Jahrestagung ist ‚Gute Arbeit für alle‘. Inwieweit wird diese Thematik in der Zukunftsstrategie ‚Europa 2020‘ berücksichtigt?

Dem Begriff der ‚Guten Arbeit‘ ist ein breites Spektrum von Definitionen und Handlungsfeldern zugeordnet: ‚Gute Arbeit‘ betrifft sowohl die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten als auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Entwicklungsmöglichkeiten, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung, bessere Vereinbarung von Familie und Beruf, ein existenzsicherndes Einkommen, um nur einige Beispiele aufzuführen.

Die Strategie Europa 2020 erwähnt einige dieser Begriffe, während die von der Kommission vorgeschlagenen Beschäftigungspolitischen Leitlinien näher darauf eingehen. So weisen zum Beispiel die Leitlinien auf die Qualität der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsbedingungen hin, die durch die Bekämpfung niedrigerer Löhne und einer angemessenen Sozialversicherung gewährleistet werden sollen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie erschweringliche Pflege und Innovation in der Arbeitsorganisation sollen zur Erhöhung der Beschäftigungsrate beitragen. Darüber hinaus betonen die Leitlinien die Bedeutung guter Erziehung, die von lebenslangem Lernen begleitet werden soll. □ (em)

Arbeitsgelegenheit und Arbeitnehmerüberlassung

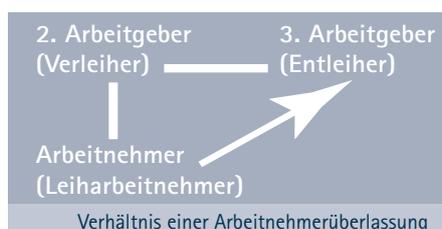
Beschäftigungsmöglichkeiten für ALG-II-Empfänger

Die Grundsicherungsstellen im Land Brandenburg haben in den vergangenen Jahren das arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Arbeitsgelegenheiten genutzt, um Beschäftigungsmöglichkeiten für ALG-II-Empfänger zu schaffen. Auch zukünftig werden Tätigkeiten, die im öffentlichen Interesse und zusätzlich sind, eine Grundlage für eine sinnvolle Beschäftigung bilden. Folgendes sollte bei der Ausgestaltung im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassung dringend beachtet werden.

Werden Arbeitsgelegenheiten in Form sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen ausgestaltet, unterliegen Arbeitnehmer und Arbeitgeber allen üblichen arbeitsrechtlichen Bedingungen.

Erlaubnispflichtig

Wird ein ALG-II-Empfänger oder auch andere Arbeitnehmer nicht direkt beim Arbeitgeber beschäftigt, können die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) gelten. Für eine Arbeitnehmerüberlassung, wenn sie gewerbsmäßig ist, besteht ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Die Erlaubnis kann nur von der Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung u. a. der Zuverlässigkeit des Antragstellers erteilt werden.



Eine Arbeitnehmerüberlassung geht ihrem Wesen nach von einem sogenannten Dreiecksverhältnis aus (s. Grafik). Erlaubnispflichtig ist eine Arbeitnehmerüberlassung, wenn sie gewerbsmäßig ausgeübt wird (§ 1 AÜG). Das heißt, es liegt eine Gewinnerzielungsabsicht vor (unmittelbare oder auch nur mittelbare wirtschaftliche Vorteile) und die Tätigkeit ist auf eine gewisse Dauer angelegt, wird also nicht nur gelegentlich ausgeübt.

Die Erlaubnispflicht besteht auch dann, wenn Arbeitnehmer durch gemeinnützige Einrichtungen überlassen werden. Die Gemeinnützigkeit einer Einrichtung bedeutet nicht, dass deren Überlassungstätigkeit auch gemeinnützig ist.

Es gibt Ausnahmen, aber ...

Nur in wenigen Ausnahmefällen ist Arbeitnehmerüberlassung gemeinnützig und damit erlaubnisfrei. Ob das der Fall ist, stellt allein die zuständige Finanzbehörde fest. Sie bestätigt gegebenenfalls, dass es sich z. B. bei der unentgeltlichen Überlassung von Arbeitskräften durch die entsprechende Einrichtung um eine gemeinnützige Tätigkeit im Sinne des § 52 Abgabenordnung (AO) handelt. Die Bescheinigung der Gemeinnützigkeit der Einrichtung selbst reicht nicht aus – die Finanzbehörde muss die Tätigkeit als solche als gemeinnützig anerkennen! □

Anke Döring, Hans-Peter Farchmin,
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
der Bundesagentur für Arbeit

Qualitätssicherung in der öffentlich geförderten Beschäftigung

„ProbE“ qualifiziert die „Fachkraft für Arbeitsförderung“

Öffentlich geförderte Beschäftigung hat im Land Brandenburg eine lange und gute Tradition. Sie war und ist eine wirksame Möglichkeit gegen das chronische Arbeitsplatzdefizit und federte zum Teil die Folgen des industriellen Strukturwandels ab.

Die öffentlich geförderte Beschäftigung im Land Brandenburg zielt heute noch stärker darauf ab, individuelle Probleme der Personen, die auch in wirtschaftlich günstigen Zeiten nicht vermittelt werden können, zu lösen und stärkt zudem auch das Gemeinwesen. Diese grundsätzlichen Ziele und Funktionen öffentlich geförderter Beschäftigung haben Bestand. Trotzdem sind gerade die Gestaltungsanforderungen und -methoden sowohl zielgruppenbedingt als auch hinsichtlich der Ergebniserwartungen verändert. Die Prozesse in der öffentlich geförderten Beschäftigung sollen nachweislich die Integrationsziele erreichen und sich in regionale Beschäftigungsstrategien einfügen. Diese Aufgabe erfordert neue, erweiterte, übergreifende und vernetzte

Kompetenzen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Arbeits-, Bildungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften (ABS). Ebenso müssen bei dieser Entwicklung Kommunikations-, Vernetzungs- und Steuerungskompetenzen der ABS als Dienstleister am Arbeitsmarkt weiter verbessert werden.

Qualifikation für Qualität

Das Projekt „ProbE“ vermittelt zertifizierbare Qualitätsmanagementsysteme und qualifiziert das Personal. Mittels dieser Qualitätsmanagementsysteme können allgemeine Empfehlungen und Standards zur Gestaltung öffentlich geförderter Beschäftigung im Land Brandenburg abgeleitet werden. Mit der

Erstellung eines vorerst verbandsinternen Berufsprofils „Fachkraft für Arbeitsförderung“ soll eine neue Ebene der qualitätsbezogenen Personalpolitik in ABS anvisiert werden. Zunehmend stehen Projektbetreuerinnen und -betreuer vor Aufgaben, die im steigendem Maße sozial- und berufspädagogische Kompetenzen sowie Fachwissen und Können gleichzeitig erfordern.

Die Weiterbildung von „Fachkräften für Arbeitsförderung in ABS: Teilnehmer- und Projektbetreuung“ zielt deshalb darauf ab, Integrationsfortschritt durch individuelle Anpassung und Weiterentwicklung von Arbeitssituationen zu gestalten und so schrittweise in das Arbeitsleben zu (re)integrieren. □

Roman Zinter, BLV ABS e. V.

Infos



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

Erwerbsintegration

Für alle Zielgruppen

Der Landkreis Märkisch-Oderland (MOL) ist eigentlich zweigeteilt. Im westlichen Teil profitieren Teile des Kreises von der ‚Speckgürtelfunktion‘ zu Berlin. Hier ist die Arbeitslosigkeit relativ gering. Mit dem Regionalbudget versucht der Landkreis, im äußeren Entwicklungsraum arbeitsmarktpolitische Zielgruppen in die Erwerbsarbeit zu integrieren. Wie diese Zielsetzung umgesetzt wird, darüber sprach BRANDaktuell mit Dagmar Thieme, Projektleiterin der Managementgruppe Regionalbudget MOL.

Welche Schwerpunkte werden beim Regionalbudget in Ihrem Landkreis gesetzt und wie setzen Sie die Ziele um?

Bei unseren Schwerpunkten orientieren wir uns an den drei Zielbereichen, die vom ESF vorgegeben sind: also der besseren Vermittlung und sozialen Teilhabe von Arbeitslosen und der Anregung von Akteurskooperationen. In der Vermittlung liegt der Schwerpunkt bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Bei der sozialen Integration versuchen wir, möglichst viele Zielgruppen mit Vermittlungshemmnissen anzusprechen. So haben wir Projekte für Ältere, Alleinerziehende oder schwervermittelbare Jugendliche. Neue Akteurskooperationen sind bei uns im Landkreis beispielsweise im Bereich erneuerbarer Energien entstanden. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Tourismusförderung. Dabei sollen neue touristische Angebote, vor allem im äußeren Entwicklungsraum, die Infrastruktur des ländlichen Raums verbessern.

Welche Erfahrungen führen Sie im Regionalbudget IV weiter?

Vor allem die des Ideenwettbewerbs, den der Landkreis zu Beginn einer jeden Regionalbudgetrunde startet und bei denen er die Handlungsfelder vorgibt. So können wir unsere Vorstellungen umsetzen und gleichzeitig wird auch das Know-how der Träger berücksichtigt. Diese Methode hat sich bewährt. Die Erfahrungen aus den vorhergehenden Runden haben gezeigt, dass gerade bei Langzeitarbeitslosen nicht immer nur eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angestrebt werden kann, sondern dass der Übergang in weitere Qualifizierungen, überbetriebliche Ausbildungen u. Ä. auch ein Erfolg im Hinblick auf die soziale Integration sein kann. □ (em)

Landkreis Märkisch-Oderland

Fakten zu Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Regionalbudget



Im Nachfolgenden stellen wir die Eckdaten zur Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation des Landkreises Märkisch-Oderland vor.

- ▶ **Bevölkerung** (Stand: 31.12.2008) 191.241 Personen
davon: 95.507 männlich 95.734 weiblich
- ▶ **Altersstruktur** (Stand: 31.12.2008) Altersgruppen:
 1. 0 bis unter 25 Jahre: 41.836 (= 22 % der Gesamtbev.)
 2. 25 bis unter 50 Jahre: 68.956 (= 36 % der Gesamtbev.)
 3. 50 bis unter 65 Jahre: 40.228 (= 21 % der Gesamtbev.)
 4. 65 Jahre und älter: 40.221 (= 21 % der Gesamtbev.)
- ▶ **Beschäftigte** (Stand: 31.03.2009) 41.328 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen
davon 20.924 männlich 20.404 weiblich
- ▶ **Arbeitslose** (Stand: Jan. 2010) 13.812 Personen
davon SGB III: 4.780
davon SGB II: 9.032
- ▶ **Arbeitslosenquoten nach Personengruppen** (Stand: Jan. 2010)

Insgesamt:	13,5 %	(bezogen auf alle Erwerbspersonen)
Frauen:	11,2 %	Männer: 15,6 %
unter 25 Jahre:	11,9 %	über 55 Jahre: 17,8 %
- ▶ **Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes** (1. März 2010 bis 28. Februar 2012)

Spezifische Ziele des Regionalbudgets IV:

 1. Beendigung der Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Beschäftigungssituation von arbeitslosen Frauen und Männern;
 2. nachhaltige Stärkung der regionalen touristischen Potenziale;
 3. Verbesserung der sozialen und fachlichen Kompetenzen von Langzeitarbeitslosen;
 4. Verbesserung der sozialen Integration Langzeitarbeitsloser;
 5. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit im Bereich erneuerbare Energien zur Schaffung von Arbeitsplätzen;
 6. Entwicklung neuer Kooperationsformen zur Gestaltung und Stabilisierung von touristischen Beschäftigungspotenzialen.

▶ Infos



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

Managementgruppe Regionalbudget MOL, STIC Wirtschaftsfördergesellschaft Märkisch-Oderland mbH, Garzauer Chaussee 1 a, 15344 Strausberg; Dagmar Thieme, Tel.: (0 33 41) 3 35 37 23, E-Mail: sez@stic.de, Internet: www.regionalbudget.de

Der Name ist Programm

Junge Langzeitarbeitslose (JULA) – Job-Chance

Die Diskrepanz ist bekannt: Auf der einen Seite suchen Unternehmer gut qualifizierte Fachkräfte und auf der anderen Seite gibt es eine wachsende Anzahl von jungen Langzeitarbeitslosen. Diese auseinanderklaffende Schere wieder zusammenzubringen, ist Ziel des Regionalbudgetprojektes „JULA Job-Chance – jung und mobil“ in Bad Freienwalde. Bei dem Projekt werden über einen Zeitraum von zwölf Monaten zwölf arbeitslose Menschen unter 30 Jahren über Praktika und Qualifizierungen auf die Integration in den Arbeitsmarkt vorbereitet.

Jugendliche Arbeitslose sollen also zu Fachkräften ausgebildet werden. Wie kann das gelingen? Bei JULA setzt man auf drei Komponenten: die individuelle fachliche Qualifizierung, die sozialpädagogische Betreuung und die Vermittlung von Soft Skills.

Regionaler Arbeitsmarkt im Focus

Da ein Großteil der jungen Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer bereits eine abgeschlossene überbetriebliche Ausbildung hat, geht es darum, Defizite zu beseitigen und die in der Region benötigten Fachkenntnisse zu erweitern bzw. zu erwerben. Dies erfolgt in enger Abstimmung mit dem potenziellen Arbeitgeber. Das Spektrum ist dabei sehr breit: Es reicht von ‚Scheinen‘ für Erdbaumaschinen, Qualifizierung im Bereich Verblendmauerwerk oder das Erlernen von Malerspritztechniken.

Bei der sozialpädagogischen Betreuung, die über das Regionalbudget gefördert wird, stehen zwei Aspekte im Vordergrund. Vor Beginn des Praktikums werden die Teilnehmer mit Motivations- und Sozialtraining auf

die Arbeitsaufnahme vorbereitet. „Zunächst versuchen wir herauszubekommen, welche Berufsvorstellungen die jungen Leute haben und welches Praktikum sie aufnehmen wollen. Das ist ganz unterschiedlich. Manche möchten in ihrem erlernten Beruf weiterarbeiten, andere etwas völlig Neues machen oder wissen gar nicht, was sie wollen“, so die Erfahrung von Judith Jaquet, der Projektkoordinatorin. Der zweite Aspekt der sozialpädagogischen Betreuung ist die Begleitung während der Praktikumsphase. Hier wird vor allem bei betrieblichen Konflikten vermittelt und versucht, die persönlichen Probleme der jungen Leute zu lösen.

Bei der Vermittlung der Soft Skills ist ein Bestandteil, dass die Jugendlichen den Führerschein der Klasse B erwerben können. Um zu gewährleisten, dass die Teilnehmer die Führerscheinprüfung bestehen, erhalten die Teilnehmer auch projektseitig Unterstützung. Der Führerschein erhöht die Mobilität der Teilnehmer, was in ländlicher Umgebung die Chancen auf einen Arbeitsplatz steigert.

Der ganzheitliche Ansatz des Projektes hat sich bewährt, wie der Erfolg bei den Jugendlichen zeigt. „Ohne das Projekt wäre ich nicht auf die Idee gekommen, eine Ausbildung zum Zimmermann zu machen“, so z. B. Sebastian Naß. In seinem Meisterbetrieb ‚Die Zimmerer‘ in Wriezen schätzt man vor allem, dass aufgrund der Unterstützung seitens der Projektleitung eine positive Entwicklung des Teilnehmers möglich war. Deshalb soll Sebastian Naß nicht nur ausgebildet, sondern auch später in dem Betrieb fest angestellt werden. □ (em)



Torsten Blume bei seinem Praktikum in einem Entsorgungsunternehmen



Die gelernte Assistentin für Grafikdesign Sabine Heinschke hat ihr Praktikum in einer Werbeagentur absolviert



Patrick Amstutz bei seiner Qualifizierung im Bereich Verblendmauerwerk und Verklincern

JULA Job-Chance – jung und mobil

Ziel des Regionalbudgetprojektes ist es, arbeitslose junge Menschen unter 30 Jahren innerhalb eines Jahres in eine Festanstellung oder Ausbildung zu vermitteln. Dabei durchlaufen die Teilnehmer zu Beginn des Projektes eine Motivations- und Bewerbungstrainingsphase. Parallel dazu werden Betriebe angesprochen, Plätze für die Teilnehmer anzubieten und diese eventuell nach Ablauf der Probearbeitsphase zu übernehmen bzw. als Ausbildungsbetrieb zu fungieren. Träger des Projektes ist die SPI Ausbildung & Qualifizierung Berlin-Brandenburg gGmbH. Im Regionalbudget II und III wurden folgende Ergebnisse erzielt: Elf Teilnehmer konnten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Ausbildungen vermittelt werden und drei weitere in Maßnahmen, wie Einstiegsqualifizierung und Umschulung. Außerdem haben zwei Teilnehmer Zusagen für einen Ausbildungsbeginn im September 2010.

Alleinerziehend – eine doppelte Herausforderung

Berufstätigkeit und Kinder zu vereinbaren, ist bereits für Ehepaare ein Balanceakt, für Alleinerziehende kann dieser doppelt schwierig werden. Was kann also unternommen werden, um diese Gruppe zu unterstützen? Auf diese Frage versuchte die Potsdamer Tagung ‚Alleinerziehend, doppelt gefordert‘, Antworten zu finden.

Alleinerziehende stellen ein Viertel aller Brandenburger Familien-Haushalte. Minister Baaske wies in seiner Eröffnungsrede darauf hin, dass etwa 90 Prozent der Alleinerziehenden Frauen seien. Da zugleich viele der Mütter keine feste Arbeit haben oder im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, ist das Risiko, in eine soziale und wirtschaftliche Notlage zu geraten, bei dieser Gruppe sehr hoch. Darunter leiden besonders die Kinder.

Damit das Armutsrisiko für diese Gruppe gemindert werden kann, benötigen die Alleinerziehenden Unterstützung aus verschiedensten Richtungen. So sind Arbeitgeber gefordert, mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirksamer zu gewährleisten. Eine Grundvoraussetzung sind gute Kita- und Hortplätze in ausreichender Zahl. Außerdem werden spezielle Qualifizierungsangebote benötigt. Hier bietet das Bundesprogramm ‚Gute Arbeit für Alleinerziehende‘, das auf der Tagung mit Best-Practice-Projekten vorgestellt wurde, gute Ansätze. Auch das Land Brandenburg unterstützt im Rahmen der Regionalbudgets Alleinerziehende mit speziellen Bildungs- und Qualifizierungsangeboten. □ (em)

Infos

Tagungsdokumentation im Internet:

<http://tinyurl.com/38lzwh7>;

Download der MASF-Broschüre ‚Familienform: Alleinerziehende‘ unter: <http://tinyurl.com/33o3fz6>



Aufmerksam verfolgen die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die Diskussion auf dem Podium

„Heute an morgen denken“

Interview mit Staatssekretär Schroeder

Im März 2010 wurde Prof. Dr. Wolfgang Schroeder zum neuen Aufsichtsratsvorsitzenden der LASA Brandenburg GmbH gewählt. BRANDaktuell interviewte ihn zu seiner Person, zur derzeitigen Situation bei der LASA und dazu, wo er die vorrangigen arbeitspolitischen Herausforderungen in Brandenburg sieht.



Staatssekretär Schroeder

Herr Prof. Schroeder, herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Wahl als Aufsichtsratsvorsitzender der LASA. Würden Sie sich bitte kurz vorstellen?

Ich bin Professor der Politikwissenschaften und vor meiner Tätigkeit in der Brandenburger Arbeitspolitik war ich beim Vorstand der IG Metall tätig. In meinem Wohnort Potsdam fühle ich mich sehr wohl. Besonders gefällt mir die offene Art der Brandenburgerinnen und Brandenburger. Als Ausgleich zu meiner Arbeit finde ich als begeisterter Läufer immer wieder neue Strecken in den schönen Parks und an den zahllosen Seen in der Mark.

Welche Schwerpunkte wollen Sie in Ihrer Arbeit als Aufsichtsratsvorsitzender setzen?

Entscheidend ist es zunächst, die Datenprobleme in den Griff zu bekommen und den Zahlungsantrag an die EU auf den Weg zu bringen. Denn die ESF-Mittel sind ein Pfeiler der brandenburgischen Arbeitspolitik, auf den wir angesichts der Herausforderungen nicht verzichten können.

Keine Frage: die LASA hat einen Imageschaden erlitten. Aber wenn alle mit anpacken, werden wir beweisen können, dass die LASA eine gut arbeitende Brandenburger Institution ist. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LASA gebührt mein außerordentlicher Dank. Deren Engagement und die geleistete Mehrarbeit sind außergewöhnlich.

Mit der Einsetzung der neuen Geschäftsführung hat der Aufsichtsrat den Startschuss für einen Neuanfang für die Problemlösung gegeben. Die LASA ist nach meiner Einschätzung auf dem Wege, ihr IT-System so fit zu machen, dass es den Ansprüchen der EU genügt. Auf dieser Grundlage wollen wir den Blick nach vorne richten.

Die LASA spielt eine Schlüsselrolle beim Start unseres Programms ‚Arbeit für Brandenburg‘. Dabei kann die LASA unter Beweis stellen, was

sie am besten kann: Chancen für Menschen durch Beschäftigung schaffen. Es muss uns gemeinsam gelingen, dass die LASA wieder als moderner Dienstleister für den Brandenburger Arbeitsmarkt wahrgenommen wird.

Als MASF-Staatssekretär tragen Sie Verantwortung in Zeiten, in denen die Arbeitspolitik öffentlich heftig diskutiert wird. Wo sehen Sie die vorrangigen arbeitspolitischen Herausforderungen?

Grundlage einer guten Arbeitspolitik ist die Fachkräftesicherung. Denn nur so gelingt es uns, die ökonomische Basis in Brandenburg zu sichern und auszubauen. Schon heute sind Fachkräfte in bestimmten Branchen knapp. Und der Bedarf wird weiter zunehmen. Deshalb müssen wir entschlossen handeln.

Heute schon an morgen denken, bezeichne ich als vorsorgende Arbeits- und Sozialpolitik. Dazu gehören die Themen Qualifizierung und Weiterbildung ebenso, wie eine anständige Bezahlung für gute Arbeit, damit unsere Talente nicht weggekauft werden. Auch deshalb kämpfen wir für den Mindestlohn, beispielsweise mit dem neuen Vergabegesetz. Hier sorgen wir dafür, dass Unternehmen, die öffentlich Aufträge bekommen, ihre Mitarbeiter dabei fair bezahlen.

Wenn ab Mai 2011 die Freizügigkeit auf dem gesamten EU-Arbeitsmarkt gilt, müssen wir, um Fachkräfte zu gewinnen, eine Kultur des Willkommens ausbauen und aktiv Integrationshilfen anbieten.

Die andere Seite der Medaille ist: Was tun wir für die Menschen, die in der beschleunigten Wirtschaft nicht mehr mithalten können? Ich denke da vor allem an ältere Langzeitarbeitslose. Unsere Antwort lautet: ‚Arbeit für Brandenburg‘. Wir schaffen soziale Arbeit für bis zu 8.000 Langzeitarbeitslose und stärken gleichzeitig die regionale Ökonomie und die kommunale Infrastruktur. □ (em)

Fachkräftebedarfsanalysen

Instrument der Arbeitsförderung weiterhin stark nachgefragt

Bereits vor einem Jahr berichtete das Projekt ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung‘ über Studien zur Erhebung von Fachkräftebedarfen in den Regionalen Wachstumskernen (RWK) Luckenwalde, Ludwigsfelde, Eberswalde, Neuruppin, Perleberg/Wittenberge/Karstädt und Spremberg (BRANDaktuell Nr. 2/2009). Der Erfolg dieser Studien war vor allem der praxisnahen Ausrichtung geschuldet, die durch die Beteiligung wissenschaftlicher Experten und der regionalen Akteure vor Ort gewahrt werden konnte. Diese Studien werden derzeit in den RWK Ludwigsfelde, Luckenwalde, Fürstenwalde und Spremberg fortgesetzt.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Studien erkannten viele andere regionale Initiativen den Nutzen von Fachkräftebedarfsanalysen. Das Projekt ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung‘ entwickelte ein entsprechendes Leistungsangebot, um bei der Erhebung regionaler Fachkräftebedarfe zu unterstützen. Aufgrund des Interesses vieler anderer regionaler Initiativen entwickelte das Projekt ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung‘ ein entsprechendes Leistungsangebot, um diese bei der Erhebung regionaler Fachkräftebedarfe zu unterstützen. Dieses Angebot nutzten bisher die Regionen: Stadt Cottbus (2008, 2009), Stadt Forst (2008), Landkreise Barnim (2008), Oberhavel (2008) und Oberspreewald-Lausitz (2009/2010). Die Stadt Cottbus und die Landkreise Elbe-Elster, Havelland und Uckermark bereiten derzeit weitere Analysen zur Erhebung regionaler Fachkräftebedarfe vor.

Ergebnisse

Ein zentrales Ergebnis der regionalen Fachkräftebedarfsanalysen ist, dass Schule und Wirtschaft sowie Hochschule und Wirtschaft noch nicht so effektiv zusammenarbeiten, dass sie den Herausforderungen der Fachkräftesicherung gerecht werden. Daraufhin wurden in den Regionen Aktivitäten gestartet wie z. B.:

- ▶ Die Stadt Forst schuf die Stelle einer Koordinatorin Schule-Wirtschaft. Ihre Aufgabe besteht darin, das Gymnasium und die Oberschule stärker mit den ortsansässigen Unternehmen zu verzahnen. Zahlreiche Forster Unternehmen beteiligten sich daraufhin am Zukunftstag Brandenburg.
- ▶ Die Stadt Cottbus will die Kontakte zwischen Schule und Wirtschaft ebenfalls verbessern. Sie organisiert z. B. über Verantwortliche der Wirtschaftsförderung Gespräche mit Schülern und Schülerinnen und Unternehmen und sie finanziert für kleine

und mittlere Unternehmen (KMU) den Eintrag in das Berufsorientierungsportal. Das ermöglicht den KMU, ihren Betrieb, dessen Tätigkeitsfeld und die Ausbildungsmöglichkeiten zu präsentieren.

Der Stand der Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen wird im Sommer dieses Jahres analysiert. Dafür sollen mit Betriebsbefragungen in Cottbuser Unternehmen der Branchenkompetenzfelder mögliche Bedarfe eruiert werden. Die BTU Cottbus unterstützt die Analyse. Die Handlungsfelder Schule-Wirtschaft und Hochschule-Wirtschaft und das entsprechende Übergangsmanage-



Anja Walter und Jörn Hänsel

ment sind zentrale Bausteine für die Fachkräftesicherung. Die Zukunftsfähigkeit der Brandenburger Unternehmen hängt wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, hier Initiativen zu ergreifen und Maßnahmen erfolgreich umzusetzen. □

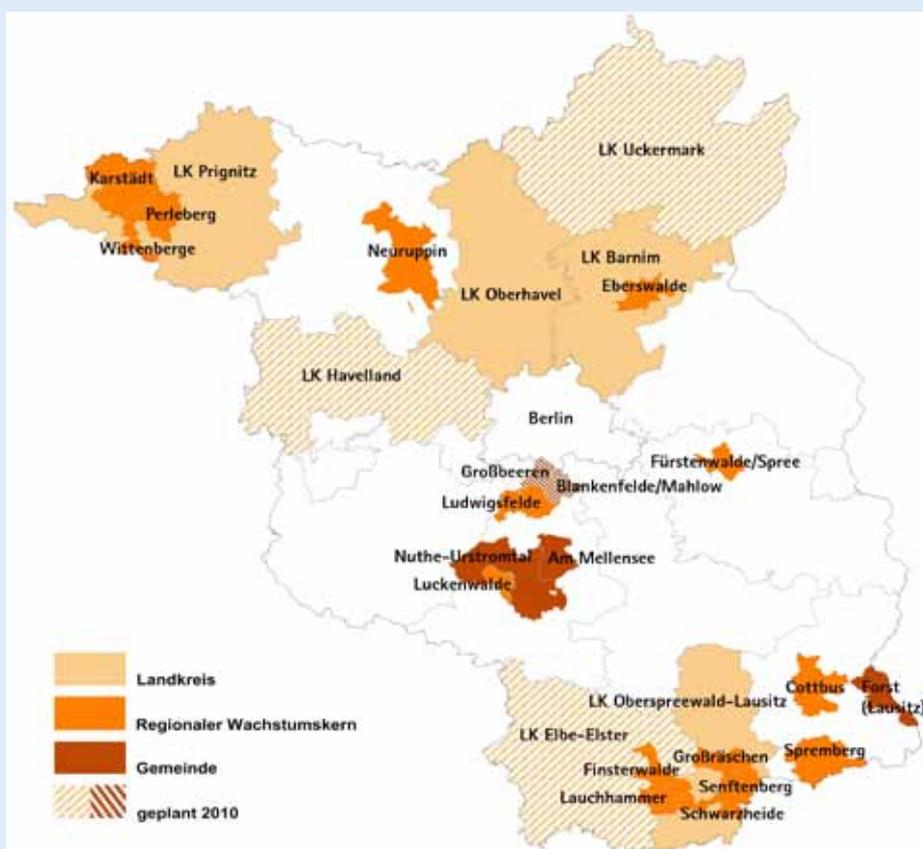
Anja Walter, Jörn Hänsel,
LASA Brandenburg GmbH

Infos



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

Berufsorientierungsportal: www.berufsorientierung-brandenburg.de; Fachkräftesicherung auf den LASA-Internetseiten: www.fachkraefte-brandenburg.de



Durch die LASA unterstützte Fachkräftebedarfsanalysen in Brandenburg
Grafik: LASA Brandenburg GmbH

Hilfe für besonders benachteiligte Jugendliche

Kompetenzagenturen unterstützen beim Übergang ins Berufsleben

Sie sollen diejenigen aufsuchen, die Hilfe brauchen, aber mit den bestehenden Angeboten nicht erreicht werden. Sie sollen jungen Menschen helfen, deren gesellschaftliche Situation, deren familiärer Hintergrund und persönliche Eigenheiten einen geraden Lebensweg kaum ermöglichen. Vor dreieinhalb Jahren nahmen die Kompetenzagenturen ihre Arbeit auf, zwölf von ihnen im Land Brandenburg. Das Angermünder Bildungswerk ist Träger einer Kompetenzagentur. Susann Höft, Inka Grieser und Katja Schulze vom Bildungswerk stellen die Arbeit stellvertretend für die Agenturen in Brandenburg vor.

Mit dem Ende der Schule beginnt für junge Menschen eine neue Lebensphase. Für viele ist der Übergang in das Erwachsenenleben und in einen Beruf nicht leicht. Vor allem junge Menschen, die sich in schwierigen

Lebenslagen befinden, können ihn allein meist nicht bewältigen. Um ihnen zu helfen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2006 bundesweit Kompetenzagenturen eingeführt. Diese sollen junge Menschen dabei unterstützen, sich sozial und beruflich einzugliedern.

Wirtschaftlich, sozial und individuell benachteiligt

Zwölf dieser Agenturen arbeiten im Land Brandenburg. Deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben es häufig mit jungen Menschen zu tun, die auf mehreren Ebenen benachteiligt sind. Die Jugendlichen sind wirtschaftlich und gesellschaftlich benachteiligt, weil es für sie keine Arbeitsplätze gibt. Sie sind sozial benachteiligt, weil sie einen schlechten oder gar keinen Schulabschluss haben, weil sie Gewalt, Armut oder Haft erfahren haben, weil sie verschuldet und ausgegrenzt sind. Viele sind auch individuell im Nachteil. Sie sind in ihrer Entwicklung gestört, ihre Lern- und Leistungsfähigkeit liegen unter der Norm, sie zeigen Suchtverhalten oder haben psychische oder chronische Erkrankungen. Für Jugendliche mit vielen unterschiedlichen Benachteiligungen ist es nahezu unmöglich, ohne Hilfe erfolgreich ihren Weg in das Erwachsenenleben zu finden. Aufgabe der Kompetenzagenturen ist es, diese Jugendlichen zu befähigen, ihr Leben selbstständig zu meistern.

Jugendliche in ihrer Lebenswelt abholen

Die Agenturen sollen gerade diejenigen ansprechen, die das bestehende Hilfesystem nicht erreicht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen aktiv auf sie zu und holen sie in ihrer Lebenswelt ab. Häufig empfehlen Freunde, Bekannte, Familienmitglieder die Kompetenzagentur oder Kooperationspartner stellen erste Kontakte her. Kooperationspartner

sind beispielsweise Mitarbeiter der Jugendhilfe oder der Arbeitsverwaltung.

Zusammenarbeiten mit Partnern

Die Kompetenzagenturen beraten die Jugendlichen, aber auch deren Eltern und die Kooperationspartner. Zusätzlich nutzen sie die Methode des Case Managements. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter analysieren die Problemlagen der Jugendlichen und stellen deren Kompetenzen und Berufseignung fest. Anschließend entwickeln sie gemeinsam mit den jungen Menschen einen individuellen Förderplan. Im Sinne des Fallmanagements koordinieren die Mitarbeiter die im Plan festgelegten Hilfsleistungen, erbringen diese aber nicht selbst. Ihre Aufgabe ist es, die Jugendlichen zu weiterführenden Angeboten zu lotsen. Deshalb sind die Kompetenzagenturen auf Partner, wie beispielsweise Arbeitsagenturen und Beratungsstellen, angewiesen.

Die 12 Kompetenzagenturen haben sich im Unterstützungssystem des Landes Brandenburg fest verankert. Sie beschäftigen 47 Fallmanagerinnen und -manager. Von November 2006 bis Dezember 2009 haben die Agenturen mehr als 5.000 junge Menschen begleitet. Circa ein Drittel von ihnen nahm in der Zeit eine Ausbildung oder Arbeit auf. Derzeit betreuen die Agenturen gut 1.800 junge Menschen.

Das Bundesjugendministerium fördert die Agenturen zunächst bis Ende August 2011. Bis Juni 2010 sind neue Förderanträge zu stellen. Das Ministerium fördert 65 Prozent der Kosten aus ESF-Mitteln. 35 Prozent stellen regionale Partner. Im Land Brandenburg erbringen die Träger der Grundsicherung einen großen Teil der Kofinanzierung. Durch deren geplante Umstrukturierung zum 1. Januar 2011 droht deren Kofinanzierung wegzubrechen, in Brandenburg betrifft das die meisten Kompetenzagenturen. Unklar ist auch noch, wie die Gesamtfinanzierung für die neue Förderrunde ab September 2011 erbracht wird. □

Susann Höft, Inka Grieser, Katja Schulze,
Angermünder Bildungswerk e. V.

Infos

Angermünder Bildungswerk e. V.,
Inka Grieser, Tel.: (0 33 31) 29 69 79 53,
E-Mail: grieser@abw-ang.de



Die Kompetenzagenturen

Zielgruppe sind besonders benachteiligte Jugendliche im Alter von 14 bis 27 Jahren. Sie sollen sozial und beruflich integriert werden.

Projekthalte – 1. Einzelfallhilfe:

- ▶ aufsuchende Arbeit, die Jugendlichen werden in ihrer Lebenswelt abgeholt;
- ▶ Fallmanagement;
- ▶ sozialpädagogische Beratung, individuelle Einzelgespräche;
- ▶ Bedarfs- und Interessenlage und Leistungspotenziale identifizieren;
- ▶ Förderplan erstellen und umsetzen;
- ▶ Jugendliche an Integrations- und Qualifizierungsangebote heranzuführen;
- ▶ Gender und Cultural Mainstreaming.

Projekthalte – 2. Netzwerkarbeit:

- ▶ alle relevanten lokalen Akteure einbeziehen,
- ▶ Lücken im Fördersystem identifizieren,
- ▶ ergänzende Angebote aufbauen.

Infos



Die Kompetenzagenturen werden durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Die Kofinanzierung erfolgt durch regionale Partner aus Mitteln des SGB II, des SGB III oder des SGB VIII sowie aus kommunalen Mitteln.

Nordrhein–Westfalen stärkt Berufsausbildung in Teilzeit

Die Ergebnisse der ersten Projektrunde liegen jetzt vor

Seit 2005 können Auszubildende in Teilzeit lernen, wenn sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Doch die Möglichkeit wird kaum genutzt. Arbeitsvermittler und Mitarbeiter in der Jugendhilfe kennen die Regelung häufig nicht. Noch weniger bekannt ist sie unter Auszubildenden und in Unternehmen. Das sind die Erfahrungen von Karin Linde, Beraterin bei der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) in Nordrhein–Westfalen. Das Land fördert deshalb die Teilzeitausbildung mit einer eigenen Förderlinie. Die G.I.B. begleitet die Umsetzung.

In Nordrhein–Westfalen (NRW) steigt die Zahl junger Mütter, die ohne berufliche Ausbildung bleiben. Mehr als die Hälfte dieser Mütter hat deshalb schlechtere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Förderlinie ‚Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen‘, kurz TEP, hilft ihnen, einen Einstieg in eine Ausbildung zu finden. Die TEP-Projekte nutzen dabei den § 8 des Bundesbildungsgesetzes (BBiG), der es Auszubildenden, die eigene Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, ermöglicht, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen.

TEP ist in zwei Phasen aufgeteilt. In der ersten Phase entwickeln die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern berufliche Perspektiven. In der Regel ermitteln sie dazu in einem Profiling die Stärken und Schwächen. Mithilfe von Praktika führen sie die Teilnehmerinnen an eine Ausbildung heran. Angeboten werden auch Qualifizierungen, in denen etwa Schlüsselkompetenzen oder der Umgang mit Computern trainiert werden. Die erste Phase dauert bis zu vier Monate. Mit der Aufnahme einer Ausbildung beginnt die zweite Phase. Dann begleiten die Projektmitarbeiter sie maximal acht Monate lang. TEP unterstützt sie dabei, Familie und Ausbildung zu vereinbaren. Gleichzeitig unterstützen die Projektmitarbeiter auch die Unternehmen, etwa bei Vereinbarungen mit Kammern, Berufskollegs und Berufsschulen. Das ist beispielsweise nötig, wenn die Auszubildenden nicht pünktlich zum Schulbeginn kommen können, weil die Kita zu spät öffnet. Hier sind Absprachen nötig, damit keine Fehlzeiten angerechnet werden.

Jung, alleinerziehend, schulisch qualifiziert

Im Jahr 2009 förderte das Land die ersten 13 TEP-Projekte. Die meisten Projekte starteten im Mai 2009 und nahmen bis Oktober

insgesamt 199 Teilnehmer – 4 Väter und 195 Mütter – auf. Die Zielgruppe war nicht auf Alleinerziehende oder Jugendliche begrenzt und auch nicht darauf, ob Arbeitslosengeld II bezogen wurde. Trotzdem waren zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer jünger als 25 Jahre. Drei Viertel von ihnen hatten ein Kind, knapp 20 Prozent zwei und fünf Prozent drei oder vier Kinder. Vier Teilnehmer pflegten Angehörige. Fast 70 Prozent lebten allein mit ihren Kindern.

Die meisten hatten einen Hauptschul- oder einen mittleren Bildungsabschluss. Nur 4 Prozent waren ohne Schulabschluss, 15 Prozent hatten Abitur oder Fachhochschulreife. Auch konnten die meisten Teilnehmer Berufserfahrungen vorweisen: Sie hatten schon einmal eine Ausbildung angefangen oder gearbeitet oder eine Berufsvorbereitung absolviert.

Kurz vor Beginn der TEP-Maßnahme war knapp die Hälfte der Teilnehmer arbeitslos. Ein weiteres Viertel gab als Tätigkeit ausschließlich Familientätigkeit an. Im Projektverlauf haben gut drei Viertel der Teilnehmerinnen eine positive berufliche Perspektive entwickelt. Sie nahmen eine Ausbildung auf oder machen derzeit eine Einstiegsqualifizierung oder ein einjähriges Praktikum. In der Regel wird das Praktikum später als erstes Ausbildungsjahr anerkannt. Andere absolvieren eine berufliche Qualifizierung, holen den Schulabschluss nach oder studieren. Für die allermeisten war die sozialpädagogische Unterstützung und Beratung bei individuellen Problemen wichtig.

Ausbildung in Teilzeit überwiegt

Das Ziel, mithilfe der TEP-Projekte in Ausbildung überzugehen, haben bisher fast 38 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geschafft. 64 Prozent von ihnen absolvieren die Ausbildung in Teilzeit, überwiegend mit einem Wochenstundenanteil von 30 Stunden,

inklusive Berufsschule. Auch diejenigen Mütter – und Väter –, die in eine schulische oder überbetriebliche Ausbildung einmündeten, üben diese eher in Teilzeit aus.

Regionale Netzwerke

Um die Teilzeitberufsausbildung weiter zu forcieren, sind in Nordrhein–Westfalen bisher 13 regionale Netzwerke entstanden, die von der G.I.B. fachlich unterstützt werden. In ihnen arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der Kammern, der Agenturen für Arbeit, der ARGEN, von Bildungsträgern, Berufskollegs und der Regionalagenturen, welche die ESF-Landesprogramme begleiten, zusammen. Sie geben Informationsbroschüren heraus und führen Fachveranstaltungen durch. Die Aktivitäten zeigen Wirkung. So beobachtet beispielsweise die Leiterin der Aus- und Weiterbildung bei der IHK, Kammerbezirk Wuppertal, Solingen und Remscheid, dass junge Mütter und Väter häufiger eine Teilzeitausbildung nachfragen. □

Karin Linde, G.I.B., Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Infos

G.I.B., Karin Linde, Tel.: (0 20 41) 7 67-2 57,

E-Mail: k.linde@gib.nrw.de,

Internet: <http://tinyurl.com/32zcuey>;

Interviews mit Auszubildenden und Arbeitgebern stehen auf den Internetseiten des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW: www.arbeit.nrw.de

TEP – die Förderlinie

TEP – ‚Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen‘ ist eine Förderlinie im Handlungsprogramm für Berufsrückkehrende ‚Brücken bauen in den Beruf‘. Das Programm ist Teil des Ziel-2-ESF-Programms des Arbeitsministeriums in Nordrhein–Westfalen. Die Förderlinie TEP startete Anfang 2009 mit 13 Pilotprojekten. Zu diesen liegen nun die Ergebnisse des Monitorings vor. Das Monitoring hat die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) durchgeführt.

Mit 29 neuen Projekten und mehr als 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird die Förderlinie 2010 fortgesetzt.

Ältere und Arbeit – ein Paar, das wieder zueinanderfinden muss

IAB-Analyse zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der Älteren in Brandenburg

Die Situation älterer Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt wird in den letzten Jahren wegen der bevorstehenden Anhebung der Regelaltersgrenze zunehmend thematisiert. Angesichts des künftig deutlich alternden und schrumpfenden Arbeitskräfteangebots wird eine verbesserte Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt als besonders vordringlich angesehen. Vor diesem Hintergrund hat die Regionaleinheit Berlin/Brandenburg des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Beschäftigungsentwicklung der Älteren in Brandenburg seit dem Jahr 2000 untersucht.

Die Problematik der Beschäftigungssituation von Älteren besteht schon seit längerem. So wurde bereits 2001 in Stockholm durch den Europäischen Rat für 2010 das Ziel vereinbart, in den EU-Mitgliedsländern eine Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen von 50 Prozent zu erreichen. In der Bundesrepublik

Übergangsphasen aus Beschäftigung in die Altersrente länger geworden. Die Arbeitsmarktintegration der Älteren ist in Brandenburg vor dem Hintergrund einer sehr hohen Arbeitslosigkeit und einer vergleichsweise geringen regionalen Arbeitsplatzdichte zu sehen. Zudem prägen die besonderen wirtschaftsstrukturellen Anpassungsprobleme der ostdeutschen Wirtschaft die Region.

Aufgrund dieser Rahmenbedingungen war einerseits die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts stark rückläufig, was auch die Arbeitsmarktintegration der Älteren erschwerte. Andererseits waren im Untersuchungszeitraum ab 2000 Veränderungen der rentenrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen wirksam, die auf eine Abkehr von der noch in den 1990er-Jahren weit verbreiteten Frühverrentungspraxis zielten. Insbesondere die Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbezug führen zu einem längerem Verbleib älterer Beschäftigter in den Betrieben.

Zukünftiges Arbeitskräfteangebot

Bis 2025 wird in Brandenburg die Anzahl der älteren Erwerbspersonen zwischen 55 und 64 Jahren um 80.000 bzw. 43 Prozent zunehmen. Gleichzeitig wird das gesamte Arbeitskräfteangebot um gut 250.000 Personen bzw. 19 Prozent abnehmen. Vor diesem Hintergrund der zukünftig starken Arbeitskräftealterung wurde die bisherige Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in Brandenburg untersucht.

Bisherige Beschäftigungsentwicklung

Zwischen 2000 und 2008 ist die Beschäftigungszahl der Älteren um rund 20 Prozent (bei den Frauen um 36 Prozent) gestiegen, während die Gesamtbeschäftigung um knapp 10 Prozent abnahm.

Hinter den Beschäftigungszunahmen steht vor allem die Anhebung der Altersgrenzen für den abschlagsfreien Rentenbezug (insbesondere der Wegfall der abschlagsfreien Altersrente für Frauen mit 60 Jahren), die zu einem längerem Verbleib Älterer in den Betrieben führte.

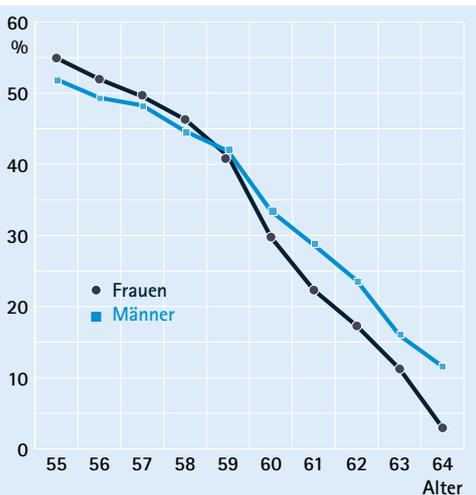
Deutlich wird dies auch an den gestiegenen Beschäftigungsquoten der Älteren: Während im Jahr 2000 nur 25 Prozent der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, betrug der entsprechende Anteil im Jahr 2007 36 Prozent und lag damit etwas über dem ostdeutschen Durchschnitt von 35 Prozent. Vor allem bei den Frauen im Alter ab 58 Jahren sind die Beschäftigungsquoten, die zu Beginn des Betrachtungszeitraums z. T. sehr niedrig lagen, deutlich gestiegen (vgl. Abbildung).

Der Beschäftigungszuwachs Älterer war allerdings auch von mehr Altersteilzeit begleitet. Da Personen in der Freistellungsphase zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen, wird die Altersbeschäftigung durch die Beschäftigungsstatistik zu hoch ausgewiesen. In Brandenburg wurde die Altersteilzeit im gesamten Untersuchungszeitraum überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Im bundesdeutschen Vergleich erreicht der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in Brandenburg mit 23 Prozent den mit Abstand höchsten Wert.

Branchen, in denen Ältere beschäftigt sind

Relativ hohe Anteile älterer Beschäftigter sind vor allem in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht zu verzeichnen. Positiv stimmt, dass in Wachstumsbranchen wie den Unternehmensdienstleistungen und der Gesundheitswirtschaft auch die Anzahl älterer Beschäftigter (überdurchschnittlich) gestiegen ist.

Ältere sind relativ häufig in Ordnungs- und Sicherheitsberufen, Sozial- und Erziehungsberufen und Ingenieurberufen tätig. Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Altersbeschäftigung und Qualifikation.



Beschäftigungsquote Älterer in Brandenburg nach Geschlecht im Jahr 2007
(Quelle: IAB-Berechnungen)

wurde diese Marke bereits 2007 mit 52 Prozent übertroffen, was die Bundesregierung veranlasste, die Zielmarke weiter auf 55 Prozent im Jahr 2010 und 57 Prozent im Jahr 2020 zu erhöhen.

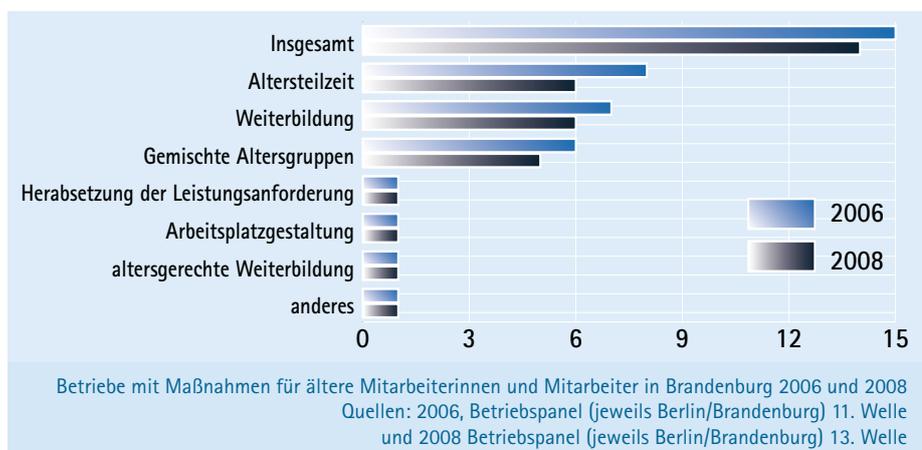
Tiefer gehende Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Qualifikation (IAQ) und des IAB zur Arbeitsmarktsituation Älterer weisen jedoch darauf hin, dass nicht nur die Beschäftigung Älterer zugenommen hat, sondern auch deren Erwerbslosigkeit. Insgesamt werden die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser und der Verbleib älterer Beschäftigter jenseits eines Lebensalters von 60 Jahren in den Betrieben nach wie vor als unzureichend erachtet. Zudem sind die

Hochqualifizierte verbleiben deutlich länger in Erwerbstätigkeit als Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Ältere Arbeitnehmer aus Sicht der Unternehmen

Nach Angaben aus dem IAB-Betriebspanel sehen lediglich vier Prozent der Brandenburger Betriebe in der Alterung ihrer Belegschaften ein personalpolitisches Problem. Die betriebliche Wertschätzung der älteren Beschäftigten entspricht der Einschätzung gegenüber den Jüngeren. Die positive Einschätzung der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter wirkt sich aber kaum auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen aus.

Grund hierfür sind zum einen Vorurteile der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern, zum anderen aber auch die geringe Resonanz Älterer auf Stellenausschreibungen. So gingen nach den Befragungsergebnissen des



Betriebspanels im Jahr 2004 auf mehr als die Hälfte der in Brandenburg ausgeschriebenen Stellen keine Bewerbungen von Älteren ein. Dies deutet auf eine teilweise Resignation älterer arbeitsloser Bewerber hin, kann aber auch als Reaktion auf die langjährige politisch induzierte und gewollte Vorruhestandspraxis verstanden werden.

Aus den jüngsten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lässt sich schließen, dass das Problembewusstsein hinsichtlich der Arbeitskräftealterung bei den Betrieben in Brandenburg zuletzt nachgelassen hat (s. Abb.). Denn die Zahl von Betrieben, die spezielle Maßnahmen für ältere Mitarbeiter anbieten, ist 2008 gesunken. Zu diesem Rückgang älterer Beschäftigter in Weiterbildungsmaßnahmen

dürfte auch der konjunkturelle Aufschwung, der wenig Spielraum für Weiterbildungsmaßnahmen ließ, beigetragen haben.

Ältere Arbeitslose

Die registrierte Arbeitslosigkeit der Älteren ist teilweise demografisch bedingt gesunken. Allerdings werden ältere Arbeitslose nur partiell statistisch erfasst. Zudem zeigt der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser von 52 Prozent unter den älteren Arbeitslosen in Brandenburg, dass die Wiederbeschäftigungschancen mit dem Alter stark sinken. Die alles in allem leicht verbesserte Arbeitsmarktintegration Älterer in Brandenburg lässt sich nicht ohne Weiteres auf die Zukunft übertragen, wenn die Gruppe der Älteren wesentlich größer sein wird.

Um den künftigen Fachkräftemangel zu decken, muss die Arbeitsmarktintegration der in den nächsten 15 Jahren stark steigenden Anzahl Älterer deutlich verbessert werden.

Höherqualifizierung, Dienstleistungen und Informationen kennzeichnen den künftigen Arbeitsmarkt. Der künftige Strukturwandel erfordert deutlich mehr Mobilität Älterer zwischen Betrieben und Wirtschaftszweigen.

Eine zentrale Voraussetzung, damit sich die Beschäftigungssituation von älteren Arbeitnehmern positiv entwickelt, ist die stärkere Verbreitung einer Weiterbildungskultur, welche bereits deutlich vor der hier betrachteten Altersspanne greift. □

Dieter Bogai, Franziska Hirschenauer
 (IAB Berlin/Brandenburg)

Infos

Gesamtfassung der Studie im Internet unter:
http://doku.iab.de/regional/BB/2009/regional_bb_0609.pdf



Titelcover des Jahrbuches

Gute Arbeit

Ein Leitbild, das weiterhin gilt

Viele wollen sie, nur wenige haben sie: ‚Gute Arbeit‘ ist Mangelware in Deutschland. Viele Arbeitnehmer erleben eine tägliche Arbeitswelt, die aufreibender und unsicherer wird. Gilt also anlässlich der wirtschaftlichen Krise: Schlechte Zeiten für ‚Gute Arbeit‘?

Die Autoren des Jahrbuches 2010 ‚Gute Arbeit‘ beantworten diese Frage mit einem klaren Nein. Für sie ist gerade in der Krise das Festhalten an dem Leitbild ‚Gute Arbeit‘ eine wichtige Orientierung. Denn Arbeitnehmer haben klare Erwartungen an die Arbeitsqualität. Sie wollen faire Bezahlung, berufliche Sicherheit und den Schutz der Gesundheit.

Gute Arbeit als Handlungsfeld

Damit dieses Leitbild der Arbeitsqualität umgesetzt werden kann, ist ‚Gute Arbeit‘ zu einem Handlungsfeld für Betriebe, Politik und Gewerkschaften geworden. Doch das Leitbild ist angesichts der wirtschaftlichen Krise nicht unumstritten, weshalb sich eine intensive, teils kontroverse Debatte entwickelt hat. Das Jahrbuch greift diese Debatte in verschiedenen Beiträgen auf, stellt unterschiedliche strategische Lösungsansätze vor und präsentiert betriebliche Erfahrungen und gewerkschaftliche Initiativen. □ (em)

Bibliografische Angaben

Lothar Schröder/Hans Jürgen Urban (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Frankfurt am Main 2009, ISBN: 978-3-7663-3928-7, Preis: 39,90 Euro.

+++ Brandenburg-Förderticker +++

Frühphasenfonds Stärkt Brandenburger Unternehmen

Ein 20-Millionen-Risikokapitalfonds soll in Brandenburg junge, innovative und kleine Unternehmen unterstützen. Ziel ist es, die Eigenkapitalbasis mittels offener Beteiligungen zu stärken. Vorgesehen sind Beteiligungen an Kapitalgesellschaften bis zu 1 Mio. Euro je Unternehmen mit Sitz in Brandenburg. Die Einbeziehung von Privatinvestoren wie z. B. Business Angels ist möglich und erwünscht. Die Fondsmittel werden zum größten Teil aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zur Verfügung gestellt.

Infos

Internetseiten der ILB: <http://tinyurl.com/23rokkx>

Bildungsscheck in Brandenburg Bis 31. Dezember 2010 gültig



Die Bildungsmaßnahmen, die die Landesregierung mit einem sogenannten Bildungsscheck bis zu 500 Euro fördert, müssen bis spätestens 31. Dezember 2010 abgeschlossen sein. Der Bildungsträger hat noch bis zum 15. Februar 2011 Zeit, die Schecks online über das LASA-Portal einzulösen. Den Bildungsscheck erhalten fast alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Brandenburgerinnen und Brandenburger.

Infos



Der Bildungsscheck wird aus Mitteln des ESF und des Landes finanziert.

Die Bildungsmaßnahmen, die die

Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/Bildungsscheck.1184.0.html

Netzwerkrichtlinie neu Antragsfristen beachten!

Die ‚Netzwerkrichtlinie‘ unterstützt die Kooperation zwischen Unternehmen. Gefördert werden der Aufbau und die Konsolidierung von Qualifizierungsnetzwerken und der Aufbau von Arbeitgeberzusammenschlüssen. Die Richtlinie gilt bis 31. Dezember 2010.

Infos



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

Internet: <http://tinyurl.com/2bpekdr>

+++ Bundes-Förderticker +++

Berufsbildung ohne Grenzen Mobilitätsberatung in den Kammern

Mit 16 Mio. Euro wird über vier Jahre lang ein bundesweites Netz aus 35 Mobilitätsberaterinnen und -beratern von Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern aufgebaut, die Betriebe, Auszubildende und Berufsanfänger bei der Organisation von Auslandsaufenthalten zum Zweck der Qualifikation unterstützen. Das Projekt wird zu 80 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie nationalen Kofinanzierungsmitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und beteiligten Kammern finanziert. Sie helfen bei der Suche nach Partnerbetrieben im Ausland, organisieren Sprachkurse und interkulturelle Trainings zur Vorbereitung der Auslandsaufenthalte. Eine Koordinierungsstelle unterstützt das Beratungsnetzwerk.

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

Infos



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

Internetseiten des Projekts: www.teil4.de/mobilitaet/index.php?id=95

Berufliche Bildung BMBF-Förderprogramm

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert Projekte zur ‚Beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung‘. Der Weiterbildung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Die Ebenen des Berufsbildungssystems sollen dabei miteinander besser verzahnt werden.

Infos

BIBB, Dagmar Winzier, Robert-Schumann-Platz 3, 53175 Bonn; Tel.: (02 28) 1 07-22 24, E-Mail: winzier@bibb.de, Internet: www.bibb.de/de/54818.htm

+++ EU-Förderticker +++

Aufruf für Bewerbungen Studienbesuchsprogramm

Wollen Sie die Aus- und Weiterbildung in anderen europäischen Ländern mit Gleichgesinnten erkunden? Das Europäische Centrum für berufliche Bildung (Cedefop) ruft zu Bewerbungen für Förderanträge auf. Die Frist läuft vom 19. Juli bis 15. Oktober und gilt für Studienbesuche, die von März bis Juni 2011 stattfinden sollen. Als Studienbesuch wird ein drei- bis fünftägiger Aufenthalt einer Gruppe von zehn bis fünfzehn europäischen Bildungs- und Berufsbildungsfachleuten in einem Gast-

land gewertet, die einen bestimmten Aspekt des lebenslangen Lernens in diesem Land untersuchen wollen. Die Studienbesuche bilden einen Teil des EU-Programms für lebenslanges Lernen. Seit dem 1. Januar 2008 koordiniert das Cedefop das Studienbesuchsprogramm im Auftrag der Europäischen Kommission zusammen mit den Nationalen Agenturen.

Infos

Pädagogischer Austauschdienst (PAD) der KMK, Nationale Agentur für EU-Programme, Postfach 2240, 53012 Bonn; Mechthild Drzisga, Tel.: (02 28) 50 12 09, E-Mail: Mechthild.Drzisga@kmk.org, Internet: www.studyvisits.cedefop.europa.eu

ERASMUS für Jungunternehmer Jung und neu trifft Erfahrung

Das Programm bietet Jungunternehmern die Möglichkeit, bis zu sechs Monaten in einem kleinen oder mittleren Unternehmen eines erfahrenen Unternehmers in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu arbeiten.

Infos

Unterstützungsbüro ‚ERASMUS für Jungunternehmer‘, E-Mail: support@erasmus-entrepreneurs.eu, Internet: www.erasmus-entrepreneurs.eu, Leitfaden: www.erasmus-entrepreneurs.eu/upload/ERASMUS-GUIDE_DE_V03.pdf

SYSCOM – ein europäisches Projekt

Systematische Kompetenzerfassung in sozialen Integrationsbetrieben

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) verständigten sich 2006 zur Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR). Die EU setzte eine Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) im April 2008 in Kraft, der EQR gilt als Referenzrahmen für die Entwicklung der jeweiligen Nationalen Qualifikationsrahmen. Das Ziel der Nationalen Qualifikationsrahmen ist, mehr Transparenz über die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten zu schaffen und die verschiedenen europäischen Qualifikationssysteme besser vergleichen zu können. Der DQR soll 2012 stehen und für alle gültig sein, es gibt aber noch viel Diskussionsbedarf.

Für den EQR konzipierten die Mitgliedstaaten einen acht Ebenen umfassenden Rahmen zur Darstellung von Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen. Die Mitgliedstaaten sind gefordert, auf ihren nationalen Systemen basierend einen eigenen Qualifikationsrahmen (NQR, in Deutschland: DQR) zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe DQR befindet sich derzeit noch in einer Erprobungsphase. Doch neue Ergebnisse werden bald präsentiert. Natürlich gibt es noch offene Fragen wie z. B.: Bleiben die acht Ebenen des DQR so bestehen? Wie wird informelles Lernen eingebunden?

DQR – eine Chance für alle

Die Teilhabe aller Bürger am gesellschaftlichen Leben ist ein elementares Recht aller Menschen. Das soll auch der DQR gewährleisten. Immer wieder wird aber kritisiert, dass die soziale Branche, bspw. Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen, die sich um Menschen mit verschiedenartigen Benachteiligungen kümmern, im DQR kaum berücksichtigt werden kann. Doch gerade hier sollte überlegt werden, wie die Integration dieser Menschen organisiert werden könnte. Auch für sie kann der DQR eine Chance darstellen. Die Anerkennung von formal, non-formal und informell (Begriffe s. Kasten) erworbenen Kompetenzen, Leistungen und (Berufs-)Erfahrungen spielt auch für sie eine große Rolle.

Begriffe

- ▶ formales Lernen sind Lernaktivitäten im etablierten Bildungssystem;
- ▶ non-formales Lernen sind organisierte Bildungsaktivitäten außerhalb des etablierten formalen Systems;
- ▶ informelles Lernen ist die Aneignung von Werten, Fertigkeiten und Wissen aus der täglichen Erfahrung und den Einflüssen aus der Umgebung, bewusst und unbewusst.

SYSCOM – das Projekt

Seit dem 1. Januar 2009 arbeitet die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e. V. (bag arbeit) im europäischen Projekt ‚Systematische Kompetenzerfassung in sozialen Integrationsbetrieben‘ (SYSCOM) mit. Es wird von der EU-Kommission mit dem Programm für lebenslanges Lernen kofinanziert und ist eine Partnerschaft zwischen Flandern (Belgien), Österreich, Polen und Deutschland unter Mitwirkung des Europäischen Netzwerks der sozialen Integrationsunternehmen (ENSIE).

Das Projekt wird von der bag arbeit e. V. koordiniert. Seine Ziele sind:

- ▶ Information über die Entwicklungen des Europäischen und der jeweils Nationalen Qualifikationsrahmen;
- ▶ Chancen und mögliche Risiken aufzeigen;
- ▶ Betroffene sowie Verantwortliche sensibilisieren und unterstützen, ihnen Handlungsempfehlungen geben, die die Implementierung des DQR unterstützen.

Um dies zu erreichen und eine Teilhabe aller zu ermöglichen, muss genau überprüft werden, wie Kompetenzen erfasst werden, wie die Verantwortlichen mit dem Thema Kompetenzerfassung umgehen und welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, um den neuen Qualifikationsprozess erfolgreich nutzen

zu können. Insgesamt finden in dem Projekt drei Befragungs-/Analysewellen statt. Die Analysen werden in den Partnerländern durchgeführt und auf transnationalen Treffen kritisch reflektiert. Die Ergebnisse wiederum werden auf den projekteigenen Internetseiten präsentiert. Die erste Befragungs-/Analysewelle

wurde im Mai 2009 gestartet und hatte zum Ziel, detaillierte Informationen über vorhandene Qualifikationssysteme in den Betrieben zu erhalten. In Runde 2 wurden Kompetenzerfassungssysteme intensiv untersucht und in Runde 3 wurde insbesondere der Wissensstand bezüglich EQR und DQR eruiert. Solche Fragen standen im Mittelpunkt: Welche Zielgruppen (Jugendliche, Ältere, Migranten usw.) werden



bedient bzw. berücksichtigt? Werden Kompetenzen erfasst? Welche Angebote gibt es? Wie qualifizieren soziale Integrationsbetriebe? Wie individuell kann Qualifizierung sein? Sind die Zertifikate/Beurteilungen regional, national, auf europäischer Ebene anerkannt? Ist der Europass bekannt und spielt er eine Rolle? Was macht ein gutes Kompetenzerfassungssystem aus? Welche Methoden zur Identifizierung und welches System zur Dokumentation werden genutzt und empfohlen?

Alle Ergebnisse münden in einem Handbuch und einem Abschlussbericht und werden im Dezember 2010 auf transnationaler Ebene vorgestellt und veröffentlicht. Die Resultate des Projekts sollen soziale Integrationsbetriebe nachhaltig dabei unterstützen, den jeweiligen Nationalen Qualifikationsrahmen in ihre alltägliche Arbeit zu integrieren. Dazu gehören neben Handlungsempfehlungen zum Kompetenzerfassungssystem auch umfangreiche Materialsammlungen, Anregungen aus anderen EU-Ländern, Anleitungen für die Informationsverbreitung im eigenen Betrieb u. v. m. □

Jessica Jane Clotten, Projektkoordinatorin

Infos

bag arbeit e. V., E-Mail: clotten@bagarbeit.de;
Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein die Verfasserin; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben. Internet: www.syscomproject.eu,
www.deutscherqualifikationsrahmen.de

Beschäftigungsnetzwerk Ländlicher Raum

PROGRESS fördert aktive Beteiligung an der lokalen Beschäftigungsentwicklung

Strukturwandel prägt viele ländliche Regionen in Europa und hat Folgen für die Beschäftigungssituation. Das ‚Beschäftigungsnetzwerk Ländlicher Raum‘ wurde ein Jahr lang durch die EU aus dem Programm PROGRESS gefördert. Eine Partnerschaft vor allem von Gewerkschaften und ihren Mitgliedern aus vier Ländern hat gemeinsam einen Handlungsleitfaden für die Beteiligung an Prozessen der lokalen Beschäftigungsentwicklung erarbeitet.

Ein europäisches Problem als Ausgangspunkt und ein in transnationaler Zusammenarbeit gewonnener Lösungsvorschlag, der für mehrere Regionen nützlich sein kann, diese Konstellation kennzeichnet ein PROGRESS-Vorhaben, wie das Projekt ‚Beschäftigungsnetzwerk Ländlicher Raum‘. Gewerkschaften aus vier EU-Mitgliedstaaten sowie die Europäische Föderation der Agrargewerkschaften (EFFAT) und Mitwirkende aus lokalen Aktionsgruppen haben sich zusammengeschlossen, um Ansätze zur aktiven Mitgestaltung der Beschäftigungsentwicklung zu erarbeiten. Die Ergebnisse sind in einer Handlungshilfe in allen vier Projektsprachen (DE, BG, POL, RU) im Internet dokumentiert. Thomas Hentschel, Projektleiter, und Inge Bieler, Projektmanagerin, wurden dazu nachfolgend befragt:

Arbeitsplätze verloren, auf der anderen Seite entstehen aber neue, ganz unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen wie der Energiewirtschaft, dem Tourismus, der Direktvermarktung und der Landschaftspflege. Sie werden teilweise durch die Unterstützung aus europäischen Fonds wie dem ELER (einschl. LEADER) und dem ESF ermöglicht. Hier bot uns PROGRESS, insbesondere die Ausschreibung für Projekte zur lokalen Beschäftigungsentwicklung, die Möglichkeit, mit den Partnergewerkschaften anderer EU-Mitgliedstaaten gute Strategien und Beispiele zu ermitteln, wie Gewerkschaftsmitglieder sich gemeinsam mit anderen lokalen Akteuren aktiv an der Beschäftigungsentwicklung beteiligen können. Besonders wichtig war es uns dabei, beim Strukturwandel die Arbeitnehmerbelange,

im beratenden Ausschuss Ländlicher Raum der EU entstanden ist, oder im Bildungsbereich. Zurzeit wird ein LEONARDO-Projekt zur Transparenz in der Berufsausbildung in der Landwirtschaft und zur Verbreitung des ‚Agripasses‘ am Beispiel der Qualifikationen für den Beruf des Schweinewirts durchgeführt. Ein weiteres Beispiel gibt es im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Auch hier erfolgt eine immer stärkere europäische Angleichung der Bestimmungen, die eine länderübergreifende Zusammenarbeit sinnvoll macht. Mittlerweile haben wir auch vielfältige persönliche Kontakte aufgebaut.

Was war die größte Herausforderung bei der fachlichen Zusammenarbeit mit Partnern aus verschiedenen Ländern?

Vor allem die unterschiedlichen Vorstellungen von Projektarbeit, bedingt durch eine unterschiedliche Kultur und politische Vergangenheit. Mit einer gewissen Sensibilität ist die Zusammenarbeit aber sehr spannend. Eine wesentliche Herausforderung sind die fehlenden Sprachkompetenzen: Für einen Small Talk auf Englisch reicht es meist. Bei konkreten Inhalten und Absprachen muss aber eine gute Übersetzung her, sonst geht viel von der inhaltlichen Substanz verloren. Gut geklappt hat es immer dann, wenn die Übersetzer direkt in die Projektarbeit eingebunden waren.

Wie gestaltete sich die interkulturelle Zusammenarbeit?

Wir haben eine lange Tradition der freundschaftlichen Zusammenarbeit mit unseren Partnern und hatten deshalb wenig Anfangsschwierigkeiten. Die Partner kennen die unterschiedlichen Kulturen und stellen sich darauf ein. Ich denke z. B. an den Pünktlichkeitswahn der Deutschen oder die zum Teil noch sehr hierarchisch orientierte Arbeitsweise älterer Kollegen aus Osteuropa. Das persönliche Miteinander muss schon stimmen, wenn die Projektarbeit erfolgreich werden soll. Oder, wie es der Regionalmanager aus Potsdam-Mittelmark sagte: „Es muss schon etwas menscheln, wenn es mit der Zusammenarbeit klappen soll.“

Welche Ergebnisse wurden im Projekt erarbeitet? Wer kann davon profitieren?

Zuerst wurde natürlich das Netzwerk gefestigt, nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch national zwischen einzelnen Regionen



Die ‚PROGRESSive‘ Mannschaft aus vier EU-Mitgliedstaaten beim Kick-off-Meeting in Berlin im März 2009

Welche Beweggründe gab es für die Teilnahme an dem EU-Programm PROGRESS?

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) ist Träger des Projektes. Gemeinsam mit unseren Partnern und unter Mitwirkung des PECO-Instituts e. V. tragen wir zur Entwicklung der europäischen Gewerkschaftsarbeit in der Agrarwirtschaft und im ländlichen Raum bei. Zentrales Instrument ist die gemeinsame Bildungsarbeit – das voneinander und miteinander Lernen für bessere und sichere Arbeitsplätze ist uns wichtig. Europaweit ist im ländlichen Raum und besonders in der Agrarwirtschaft das Ende des Strukturwandels nicht absehbar. Auf der einen Seite gehen

wie z. B. soziale Standards, bessere Qualifizierung und Weiterbildung, besser zu berücksichtigen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten. Sie sollten in die Lage versetzt werden, sich aktiv an der Entwicklung von Beschäftigung beteiligen zu können.

Wie haben Sie die transnationalen Partner gefunden?

Die IG BAU ist langjähriges Mitglied in der europäischen Gewerkschaftsförderung der Agrargewerkschaften (EFFAT). Aus der Mitarbeit haben sich weitere thematische Netzwerke entwickelt, wie z. B. das Netzwerk zum ländlichen Raum, das aus der Zusammenarbeit

der beteiligten Partner. Dann war uns wichtig – und ich denke, das ist auch gelungen –, eine andere Sichtweise einzuführen: vom ‚Entwicklungen lenken‘ zum ‚Entwicklungen gemeinsam initiieren‘ zu wechseln. Dadurch erschließen sich für uns ganz neue Handlungsspielräume. Das ist in den gemeinsamen Methodentrainings und der Projektentwicklungsarbeit gut umgesetzt worden. Die Handlungshilfe, die aus der gemeinsamen Arbeit entstand, wird auf regionaler Ebene durch die Multiplikatoren weiterverbreitet.

Was geben Sie anderen Trägern als wichtigste Erkenntnis aus dem Projekt mit?

Ganz allgemein, dass transnationale Arbeit – wenn man etwas Gemeinsames erreichen will – den Projektakteuren einiges abverlangt: viel Zeit, großes kulturelles Verständnis und den ‚Gang durch die Täler‘. Für die inhaltliche Projektumsetzung ist wirklich gute Übersetzungsarbeit unabdingbar, ebenso eigene Sprachkompetenzen für Mails, Informations- und Organisationsgespräche. Für eine nachhaltige Wirkung der transnationalen Arbeit streben wir bei zukünftigen Seminaren einen Mix aus Theorie, Praxis und Besichtigungen an. Das befruchtet die Diskussionen und führt zu Rückkopplungen. Die begleitende Evaluation war für uns sehr wichtig. Da die Projektarbeit mit so vielen Partnern selten genau so erfolgt wie am ‚Grünen Tisch‘ beantragt, muss man immer neu reagieren und die Inhalte anpassen. In dieser Situation ist eine externe Sicht häufig hilfreich, um das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

Wird die Zusammenarbeit der Partner nach dem Projekt weitergeführt?

Auf vielfältige Weise. So hat z. B. unser rumänischer Partner in einem ESF-geförderten Projekt den Zusammenschluss von Kleinbauern in Kooperativen verfolgt. Dadurch wird eine bessere Marktbehauptung möglich und Arbeitsplätze gesichert bzw. geschaffen. Diese Erfahrungen gehen in unser neues gemeinsames PROGRESS-Projekt ein, das sich mit Strukturwandel und Arbeit in der Landwirtschaft auseinandersetzt. Ein weiteres Beispiel ist der Kontakt zwischen der LEADER-Aktionsgruppe Potsdam-Mittelmark und der LEADER-Aktionsgruppe in Elblag. Das deutsche und polnische Partnergebiet liegen am Europaradweg 1 und entwickeln Ideen und Aktivitäten, dieses touristische Potenzial gemeinsam und beschäftigungswirksam für den ländlichen Raum zu erschließen. □

Barbara Schwarz, BBJ Consult AG

Zwei Förderprogramme – ein Vergleich

Ein Ziel – verschiedene Wege – unterschiedliche Mittel

Das Programm PROGRESS fördert Vorhaben, die durch die transnationale Zusammenarbeit von Kooperationspartnern umgesetzt werden. Im Mittelpunkt steht die EU-Sozialagenda. Das Landesprogramm zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches bietet viele Berührungspunkte, wie die Gegenüberstellung zeigt.

PROGRESS	LANDESPROGRAMM Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches
<ul style="list-style-type: none"> ▶ unterstützt politische Ziele und Gemeinschaftsstrategien im Kontext der Beschäftigungspolitik auf EU-Ebene 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ setzt arbeitspolitische Ziele des Landes im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie um
<ul style="list-style-type: none"> ▶ verfolgt unmittelbar einen europäischen Mehrwert und ein gemeinschaftliches Interesse; setzt keine Projekte um, deren Gegenstand im Verantwortlichkeitsbereich der Mitgliedstaaten liegt 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ verfolgt primär das Landesinteresse im Rahmen der Vorgaben der europäischen Strukturpolitik ▶ es werden Probleme bearbeitet, für die in Brandenburg ein verstärkter Handlungsbedarf begründet wird
<ul style="list-style-type: none"> ▶ förderwürdig sind z. B.: EU-Netzwerke von Nichtregierungsorganisationen (NGO) zur Umsetzung der in der Sozialagenda der EU festgelegten Handlungsschwerpunkte 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ keine Finanzierung europäischer Netzwerke (im Sinne von Ressourcenbündelung zum gegenseitigen Nutzen, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit etc.) ▶ transnationaler Erfahrungsaustausch dient der Kompetenzerweiterung von agierenden Interessengruppen in Brandenburg in Bezug auf alternative und innovative Lösungsstrategien
<ul style="list-style-type: none"> ▶ finanziert Projekte auf der Grundlage von Angebotsnachfragen vonseiten der EU sowie öffentliche Ausschreibungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ finanziert Projekte auf der Grundlage von Anträgen im Rahmen der Richtlinie
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Projektträger können sein: transnationale Konsortien aus Institutionen des öffentlichen Dienstes, lokalen und/oder regionalen Behörden, Sozialpartner, Forschungseinrichtungen, NGOs auf europäischer Ebene etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Projektträger können sein: Unternehmen, Vereine, Verbände, NGOs, öffentliche Verwaltungen und weitere Organisationen, die im Interesse des Landes tätig werden
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verwaltung erfolgt durch die Kommission der Europäischen Union 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verwaltung erfolgt durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Barbara Schwarz, BBJ Consult AG

Infos zum Interview

Projektträger: IG BAU – Abteilung Landwirtschaft;
Projektdurchführung: PECO Institut e. V.

Thomas Hentschel – Projektleiter; Inge Bieler – Projektmanagerin; Die Handlungshilfe finden Sie auf den Internetseiten des Instituts PECO: www.peco-ev.de

Erneuerbare Energien – ein Arbeitsmarkt für Frauen

Transnationaler Erfahrungsaustausch zu Arbeitsfeldern für Frauen in Zukunftsbranchen

Das Land Brandenburg nimmt bei erneuerbaren Energien eine Vorreiterrolle ein: 60 Prozent des Stromverbrauchs wird bereits daraus gedeckt. Wind- und Solarenergie, Bioenergie oder Geothermie – ein Zukunftsmarkt mit Beschäftigungspotenzial. Welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um dieses Tätigkeitsfeld noch mehr für Frauen zu erschließen, mit dieser Fragestellung befasst sich das beim DGB Bezirk Berlin-Brandenburg angesiedelte Projekt, das durch die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) ‚Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches‘ gefördert wird.

Ein grundlegendes arbeitspolitisches Ziel des Landes Brandenburg ist es, Frauen attraktive berufliche Perspektiven im Land aufzuzeigen und ggf. bei notwendigen beruflichen Umorientierungen Zukunftsbranchen gerade für

produktive Methode, um das Wissen in diesem Aktionsfeld zu erweitern. Der Erfahrungsaustausch mit Vertretern der Gewerkschaften, mit Unternehmensvertretern aus der Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie der Wissenschaft aus Ungarn, Tschechien, Spanien und Italien steht dabei im Mittelpunkt.



Die Gruppe bei einer Betriebsbesichtigung in Barcelona

Frauen zu erschließen. Diese Zielsetzung steht in engem Zusammenhang mit der gleichstellungspolitischen Aufgabe, mehr Frauen für MINT-Berufe und damit für zukunftsfähige Arbeitsplätze zu gewinnen (MINT steht für: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, die Red.). Damit soll auch der anhaltenden Abwanderung junger Frauen aus dem Land Brandenburg entgegengewirkt werden.

Bedingungen für ‚Gute Arbeit‘ schaffen

Damit Frauen in der Branche der erneuerbaren Energien dauerhaft Fuß fassen können, sind konkrete Aktionen notwendig, wie z. B. Handlungsempfehlungen für politische Akteure zu formulieren und zusammen mit lokalen Akteuren innovative Ideen und handlungsorientierte Instrumente zu entwickeln. Der transnationale Erfahrungsaustausch ist eine

Im Februar 2010 trafen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Barcelona, denn auch in Katalonien bietet diese Branche ein enormes Potenzial zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. Der spanische Partner stellte der Gruppe den Entwurf des Reports ‚Green Jobs and Women Workers – Employment, Equity and Equality‘ vor. Der Bericht stellt die Notwendigkeit, den Anteil von Frauen

in den ‚Green Jobs‘ zu erhöhen und dabei die Qualität dieser Arbeitsplätze zu verbessern, in den Vordergrund. Beschäftigung soll hier durch konsequente Verwirklichung des Antidiskriminierungsgesetzes, Frauenquoten und Maßnahmen, die Familie und Beruf besser vereinbaren, erreicht werden. Geschlechtergerechte Bezahlung und Schließung der Lohnlücken sind darüber hinaus Themen, um die Attraktivität dieser Berufe für Mädchen und Frauen zu erhöhen.

Gleichstellungs-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik als Einheit

Können Qualität und beschäftigungsrelevante Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen von Frauen durch innovative Ansätze der Partner gesteigert werden? Diese Frage wurde beim Treffen mit dem italienischen Projektpartner ‚bjshare.it‘ bejaht. Während der

Studienreise und dem Lenkungsgruppentreffen in Spoleto (Italien) wurden Erfahrungen mit Gleichstellungspolitik und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in der Umwelttechnologie vorgestellt. Bereits 1982 gründete der italienische Partner die internationale Frauenbildungsstätte Casa Balena in Umbrien. Hier wurde Berufsbildung für arbeitslose Mädchen und Frauen in der Umwelttechnologie mithilfe des Europäischen Sozialfonds umgesetzt. Spezialisierte Ausbildungen und Trainingsinitiativen halfen Frauen, sich zu qualifizieren. Bis Projektende konnte die Casa Balena beschäftigungspolitische Erfolge verbuchen: Alle ausgebildeten Frauen und Mädchen erhielten einen Arbeitsplatz – ein gutes Beispiel, auch für Brandenburg.

Erkenntnisse in den Arbeitsfeldern umsetzen

Nach den ersten Besuchen war klar, DGB und Frauenpolitischer Rat (FPR), LIFE e. V. oder Wert.Arbeit GmbH – allen Partnern und Partnerinnen bringt der Erfahrungsaustausch mehr Kompetenz für die Arbeit. Neben dem DGB Bezirk Berlin-Brandenburg mit seinen arbeitspolitischen Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten verfügt auch der FPR als Dachverband von 22 Frauenverbänden, -vereinen, -organisationen und -gruppen über ein Multiplikatorenpotenzial, das sich für Brandenburg auszahlen wird.

Die jüngste Aktion im Projekt war der Workshop ‚Practical exchange and active learning through partners‘ – Erfahrungsaustausch über Grenzen hinweg – Brandenburg in Europa. Er fand am 18. Mai 2010 in Cottbus, der Stadt der innovativen Energien, statt. Auch dieses Treffen trug dazu bei, dass die Kontakte zu den transnationalen Partnern enger wurden, sodass sie mit Sicherheit über die Projektlaufzeit Bestand haben werden. □

Corinna Bodden,

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, und

Bettina Panser, Geschäftsführerin

Frauenpolitischer Rat Land Brandenburg e. V.

Infos



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

E-Mail: corinna.bodden@dgb.de oder

FrauPolRat@t-online.de

Die europäische Bürgerinitiative

EU-Konsultation zu europäischen Bürgerrechten

Mit dem Vertrag von Maastricht im Jahr 1992 wurde die Unionsbürgerschaft eingeführt. Diese ergänzt die nationale Staatsbürgerschaft und ist mit einer Reihe von Rechten verbunden, die im Titel II ‚Bestimmungen über die demokratischen Grundsätze‘ des Vertrags über die Europäische Union (EUV) geregelt sind. Eine aktuelle EU-Konsultation soll bei der Umsetzung dieser Rechte helfen.

Zu den europäischen Bürgerrechten zählen

- ▶ das Aufenthaltsrecht im gesamten Gebiet der Europäischen Union;
- ▶ das aktive und passive Wahlrecht zum Europäischen Parlament und bei Kommunalwahlen in jedem europäischen Mitgliedstaat;
- ▶ das Recht auf diplomatischen und konsularischen Schutz – außerhalb der EU auch durch einen anderen Mitgliedstaat, wenn das eigene Land nicht vertreten ist;
- ▶ und schließlich das Petitionsrecht beim Europäischen Parlament und das Recht, sich an den Europäischen Bürgerbeauftragten zu wenden.

Mit dem Vertrag von Lissabon wurde eine neue Form der Bürgerbeteiligung zur Mitgestaltung der EU-Politik eingeführt: die europäische Bürgerinitiative. Durch sie können Bürgerinnen und Bürger die Kommission dazu auffordern, einen Vorschlag für eine neue Politik, die in die Zuständigkeit der EU fällt, vorzulegen. Voraussetzung ist, dass mindestens eine Million Staatsangehörige einer großen Anzahl von Mitgliedstaaten die Initiative unterstützen.

Hintergrund für die Konsultation

Trotz des umfassenden rechtlichen Rahmens scheidet die praktische Handhabung der Bürgerrechte häufig, besonders in den alltäglichen Situationen im europäischen Ausland: Bürgerinnen und Bürger sind mitunter mit hohen, teilweise unklaren bürokratischen Anforderungen und Kosten konfrontiert, wenn es z. B. um den Nachweis ihres Familienstandes geht. Oder sie werden nicht hinreichend informiert, wie sie ihre Rechte als Unionsbürger wahrnehmen können, z. B. ihr Wahlrecht bei Kommunalwahlen. Auch der Kauf von Waren und

Dienstleistungen in einem anderen EU-Land ist immer noch nicht selbstverständlich. Eine unklare Rechtslage verunsichert mitunter Konsumenten und hält sie davon ab, in anderen EU-Ländern einzukaufen. Im Kontext ihres Arbeitsprogramms für Freiheit, Sicherheit und Gerechtigkeit 2010-2014 ist es eine wesentliche Priorität der Kommission, dafür zu sorgen, dass Unionsbürgerinnen und -bürgern die Wahrnehmung ihrer Rechte in vollem Umfang ermöglicht wird. Bestehende Hindernisse sollen aufgedeckt und konkrete Schritte überlegt werden, diese zu überwinden.

Die öffentliche Konsultation

Mit der am 15. April 2010 gestarteten Online-Konsultation ruft die Kommission Einzelpersonen, Organisationen, Verbände der Zivilgesellschaft und staatliche Institutionen auf, sich zu beteiligen und Ideen zu äußern, welche europäischen Maßnahmen dazu beitragen können, die Bürgerrechte zu stärken. Die Fragen betreffen u. a. die Bereiche Bewegungsfreiheit von Personen, diplomatischer Schutz, Wahlrecht und Verbraucherschutz. Die Konsultation endet am 15. Juni 2010. Im Sommer 2010 soll eine Konferenz stattfinden, auf der eine umfassende politische Debatte auf der Grundlage der Beiträge der Befragung stattfinden soll. Die Ergebnisse der Konferenz und der Konsultation werden in eine Mitteilung zur Unionsbürgerschaft einfließen, die im Oktober 2010 erscheint. Die Kommission will darin ihre Maßnahmen zur Stärkung der Bürgerrechte vorstellen. □

Barbara Schwarz, BBJ Consult AG

Infos

Internetseiten der EU-Kommission:
<http://tinyurl.com/3yncthr>



Sie haben Ihr Recht selbst in der Hand

Europäischer Sozialfonds
im Land Brandenburg



So ist es richtig

ESF-Öffentlichkeitsarbeit – Teil 7

Schon gesehen? Die Homepage des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg wurde von Grund auf modernisiert und präsentiert sich in einem neuen Outfit.

Nutzerfreundlich und informativ zeigt sich die ESF-Website im EU-konformen Design. Die wesentlichen Änderungen des Online-Auftrittes liegen in der Struktur und Platzierung der Hauptnavigation. In der linken Spalte positioniert, ermöglicht diese einen einfachen Zugang zu den Themen und Inhalten.

Unter www.esf.brandenburg.de finden Sie nicht nur Informationen zum ESF im Land Brandenburg und den aktuellen EU-Förderprogrammen, sondern auch Praxisbeispiele, Ansprechpartner sowie rechtliche Grundlagen. Durch die verständliche und übersichtliche Aufbereitung der Inhalte soll die Website stärker als bisher frequentiert werden und sich damit zu der zentralen ESF-Plattform des Landes Brandenburg entwickeln.

Besuchen Sie die ESF-Website und nutzen Sie die Texte für Ihre Öffentlichkeitsarbeit und Teilnehmerinformationen zum ESF. Sie erhalten dort auch Tipps und Unterstützung bei der Durchführung Ihrer ESF-Projekte. Denn unter ‚ESF Öffentlichkeitsarbeit‘ finden Sie Hinweise, wie z. B. das ‚Merkblatt Information und Publizität‘ und den ‚3er-Regel-Flyer‘. Hier können Sie auch EU-Logos herunterladen. Das ist aber nicht alles! Auch das Online-Bestellsystem, über welches Sie als ESF-geförderter Projektträger ESF-Marketingartikel bestellen können, steht Ihnen unter diesem Button zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Surfen und falls Sie doch noch Fragen zur Öffentlichkeitsarbeit beim ESF-Einsatz haben, wenden Sie sich an uns. □

Aneta Grajkowska

Infos

E-Mail: esf.kommunikation@bup-wa.de

Neue EU-Kommission mit ambitioniertem Arbeitsprogramm

Wege aus der Wirtschaftskrise und Maßnahmen zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger

Sechs Wochen nach Amtsantritt haben die Mitglieder der Europäischen Kommission ihr Arbeitsprogramm für das Jahr 2010 unter der Überschrift ‚Jetzt handeln‘ präsentiert. Es umfasst 34 strategische Initiativen, die noch vor Jahresende umzusetzen sind. Gleichzeitig benennt es 280 auf die verschiedenen Politikbereiche bezogene Vorschläge, die in diesem und in den kommenden Jahren verfolgt werden sollen.

José Manuel Barroso, der Präsident der EU-Kommission, verwies bei der Vorstellung des Programms auf die Brisanz der aktuellen Situation: „Es ist an der Zeit zu handeln. Weitermachen wie bisher ist ausgeschlossen.“

Konzentration auf vier Aktionsbereiche

Jedes Jahr wird das Arbeitsprogramm überprüft, den Entwicklungen angepasst und neue strategische Initiativen festgelegt.

Die EU-Kommission konzentriert sich dabei auf vier Aktionsbereiche:

- ▶ Bewältigung der Krise und Bewahrung der sozialen Marktwirtschaft in Europa;
- ▶ Agenda für Bürgernähe, die den Mensch in den Mittelpunkt der EU-Maßnahmen stellt;
- ▶ Entwicklung einer ehrgeizigen und kohärenten außenpolitischen Agenda mit globaler Reichweite;
- ▶ Modernisierung der Instrumente und der Arbeitsweise der EU.

Diesen Aktionsbereichen wurden die für das Jahr 2010 beschlossenen sieben strategischen Leitinitiativen zugeordnet (s. dazu BRANDaktuell Nr. 2/2010, S. 28).

Krisenbewältigung und soziale Marktwirtschaft

Um die Wirtschafts- und Finanzkrise zu bewältigen, will die Kommission erstens die wirtschaftspolitische Überwachung und Abstimmung verstärken sowie Vorschläge, die stabile, verantwortungsvolle Finanzmärkte gewährleisten, unterbreiten. Zweitens sollen die Leitinitiativen des Reformprogramms EUROPA 2020 durch Mitteilungen konkretisiert werden. So ist u. a. vorgesehen, noch in diesem Jahr Mitteilungen zu den Leitinitiativen ‚Digitale Agenda‘ (Mai 2010), ‚Jugend in Bewegung‘ (Juni 2010), ‚Neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten‘ (September 2010) sowie ‚Europäische Plattform zur Bekämpfung der Armut‘ (Oktober 2010) vorzulegen. Im dritten Arbeitsschwerpunkt wird geplant, den europäischen Binnenmarkt auszubauen.

Agenda für Bürgernähe

Das Konzept der Unionsbürgerschaft soll die Interessen der Bürgerinnen und Bürger verwirklichen. In diesem Zusammenhang werden u. a. eine Mitteilung über die Grundrechtspolitik der EU vorgelegt, die Arbeitszeitrichtlinie überarbeitet sowie Hindernisse für die Frei-

Aus dem Arbeitsprogramm der EU-Kommission 2010

„Weitermachen wie bisher ist ausgeschlossen. ...

Die Krise hat uns deutlich gemacht, dass es Europa schaffen kann, wenn es gemeinsam als Union handelt. Europa hat keine Wahl: Es muss unmittelbar der Krise begegnen und sich gleichzeitig auch mit den langfristigen Herausforderungen wie der Globalisierung, dem Klimaschutz, der Alterung der Gesellschaft auseinandersetzen, um die Verluste der jüngsten Zeit auszugleichen, wieder wettbewerbsfähig werden und die EU auf den Pfad eines nachhaltigen Wachstums zurückführen zu können.“

zügigkeit analysiert. Ferner sollen langfristige gesellschaftliche Probleme in Angriff genommen werden, wie die Zukunft der Renten, die Erhaltung der Artenvielfalt oder die Reaktionsfähigkeit der EU im Katastrophenfall.

Außenpolitische Agenda

In diesem Aktionsbereich geht es u. a. um die Einrichtung des Europäischen Auswärtigen Dienstes, die Handelsstrategie für EUROPA 2020, die Steuerung des Erweiterungsprozesses der EU und den Aktionsplan im Vorfeld des Gipfels zu den Millennium-Entwicklungszielen im Jahr 2015.

Modernisierung der EU

Im Arbeitsprogramm kündigt die Kommission u. a. an, mehr Gewicht auf die Analyse der beschäftigungspolitischen und sozialen Auswirkungen zu legen. Ein anderes wichtiges Vorhaben für dieses Jahr ist die Überprüfung des EU-Haushalts, deren Ergebnisse in die im Jahr 2011 vorzulegenden Vorschläge für den mehrjährigen Finanzrahmen nach 2013 einfließen werden. Diese Vorschläge sind für die Diskussion um die Finanzausstattung der Strukturfonds ab 2014 wichtig. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Infos

Internet: <http://tinyurl.com/32kye8w>



Eingang des Gebäudes der EU-Kommission in Brüssel

Management transnationaler Projekte

Teil 5: Projektphasen strukturieren die gemeinsame Arbeit



Internationale Zusammenarbeit bedeutet, sich mit unterschiedlichen Sprachen, unterschiedlichen Arbeitsweisen, unterschiedlichen Zielsetzungen auseinanderzusetzen. Es ist also nicht immer einfach, auf einen gemeinsamen Nenner

zu kommen. Hier kann eine phasenorientierte Projektplanung und -arbeit einen wichtigen Orientierungsrahmen bieten und helfen, die für das Projektziel notwendigen Arbeitsschritte zu strukturieren und die Komplexität der Aufgabe zu reduzieren.

Jedes Projekt durchläuft per se – von der Entwicklung der Projektidee bis zum Projektabschluss – verschiedene Projektphasen. Die bewusste Strukturierung der Arbeitsschritte eines Phasenmodells erfolgt jedoch projektindividuell. Je nach Ausgangssituation, Aufgabenstellung und Zielsetzung können die Phasen unternehmens-, branchen- oder landesspezifisch oder nach vertraglich fixierten Arbeitsschritten ausgerichtet sein. Ergebnis-Meilensteine an den Phasenübergängen erleichtern eine Fortschrittskontrolle und decken rechtzeitig Probleme auf. Es empfiehlt sich, die Planung mit den Partnern durchzuführen, da in den verschiedenen Kulturen Erwartungen an Planungstiefe und -verbindlichkeit voneinander abweichen können. So wird gleich zu Beginn ein gemeinsames Verständnis gefördert und Missverständnissen vorgebeugt.

Die Phasen – der kleinste gemeinsame Nenner

Es gibt kein allgemeingültiges Phasenmodell für transnationale Projekte. Die nachfolgend aufgeführten Phasen können lediglich als kleinster gemeinsamer Nenner verstanden werden. Vorgestellt werden in diesem Teil die Vorprojektphase (Projektanbahnung und -initiierung) und die Planungsphase.

Im internationalen Projektmanagement wird die gemeinsame Projektplanung und -vorbereitung mit den Partnern als Voraussetzung für eine erfolgreiche Projektarbeit gesehen. Auch wenn in öffentlich geförderten Projekten die Finanzierung für die gemeinsame Projektvorbereitung in der Regel nicht vorgesehen ist, sollen diese Phasen als Teil eines idealtypischen Modells hier vorgestellt werden. Hier muss sich jeder Antragsteller bzw. Projektträger im Vorfeld die Frage stellen, ob er diese Kosten selbst trägt – vor allem überhaupt tragen kann – oder auf eine gemeinsame Planung mit den Partnern verzichtet. Verschiedene der

nachfolgenden Hinweise und Tipps können jedoch auch für die anfallenden Arbeitsschritte nach einer Projektbewilligung durch einen öffentlichen Auftraggeber hilfreich sein (z. B. bei einem Start-up-Meeting).

Vorprojektphase: Projektanbahnung und -initiierung Ergebnis-Meilenstein: Projektgründung

In dieser Phase finden erste Vorüberlegungen statt und es werden z. B. konzeptionelle Arbeiten zur Bedarfsanalyse und zum Projektgegenstand erledigt, Ergebnisse formuliert und Kosten überschlagen. Die Ergebnisse münden dann in das Projekt.

Hinweise und Tipps:

- ▶ Hier können bereits ‚atmosphärische‘ Weichen durch ein positives Projektimage gestellt werden. Das Kennenlernen fördert das Verständnis füreinander und damit Teamgeist und Arbeitsfähigkeit. Spielregeln im Umgang miteinander festzulegen, ist immer hilfreich.
- ▶ Die festzulegenden Faktoren, um die Ergebnisse eines Projektes zu bewerten, können unter den Beteiligten sehr unterschiedlich ausfallen: Für manchen ist z. B. bereits die Projektdurchführung ein Erfolg. Auch Erwartungen und Absichten können stark differieren und sollten deshalb gemeinsam vorher geklärt werden.
- ▶ In EU-Ländern mit starker hierarchischer Orientierung ist es für Projektverantwortliche entscheidend, gute Beziehungen zur Führungsebene bzw. zu Verantwortlichen und wichtigen Akteuren aus dem Projektumfeld aufzubauen.
- ▶ Auch gute Kontakte zu notwendigen Informationsquellen in den beteiligten Ländern sind für den Projekterfolg maßgeblich.
- ▶ Auf den Wert eines guten Sprachmittlers

zur Überwindung sprachlicher Barrieren wurde bereits in den vergangenen Kapiteln hingewiesen.

Projektphase Planung Ergebnis-Meilenstein: Projekt-detailplanung, Zieldefinition

Nun findet die konzeptionelle Detailplanung zur Projektumsetzung statt, ein angemessener Vorgehensansatz wird entwickelt, Lösungs-ideen für das Projektziel ausformuliert, Arbeitspakete und Zwischenziele gemeinsam definiert, Zeitumfang und notwendige Ressourcen kalkuliert. Immer zu beachten ist, dass alle gemeinsamen Sitzungen oder Veranstal-



An einer genauen Planung hängt der Erfolg

tungen mit Partnern verschiedener Länder wesentlich zeitaufwändiger sind als in einem rein nationalen Kontext.

Hinweise und Tipps:

- ▶ Die ‚Planungsfreudigkeit‘ anderer Kulturen weicht oft vom deutschen Ansatz ab. So erachtet man z. B. in Frankreich und Italien eine geringere Planungstiefe als normal.
- ▶ Auch das Bedürfnis, Unsicherheiten zu vermeiden, ist kulturell unterschiedlich geprägt und wirkt sich auf die Planung aus.
- ▶ Auch die Vorstellungen von Verbindlichkeit der Projektplanung weichen unter den transnationalen Partnern und Partnerinnen oft voneinander ab, deshalb sollte jeder sein Verständnis von Planung äußern, um eine gleiche Sichtweise herzustellen.

Mit Informationen zur Durchführungs-, Abschluss- und Follow-up-Phase wird die Folge in der nächsten Ausgabe fortgeführt. □

Barbara Schwarz, BBJ Consult AG

Unternehmens-Partnerschaften: Ziele, Formen, Wege ..., Seminar zu Corporate Citizenship

14., 21. Juni und 3. September, Berlin; Gebühr: Hauptamtliche 225 € und Ehrenamtliche 180 €; Bildungszentrum, Marchlewskistraße 27, 10243 Berlin; Akademie für Ehrenamtlichkeit, Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: <http://tinyurl.com/2mkj4c>

Aktionstag Bürgerstiftungen: ‚Vor Ort aktiv, deutschlandweit‘

17. Juni, bundesweit; Kontakt: Henrike Schnell, Bundesverband Deutscher Stiftungen, Mauerstraße 93, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 89 79 47-94, E-Mail: henrike.schnell@stiftungen.org, Internet: <http://tinyurl.com/yzgqm6c>

Tag der offenen Tür an der Schule für Tourismus

18. Juni, Berlin; Zeit: 13:00-17:00 Uhr, Information zur Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung; Ort: Kleiststraße 23-26, 10787 Berlin; Internet: <http://tinyurl.com/34hmtja>

Mobbing – erkennen, verstehen, gegensteuern, Spezialseminar für Führungskräfte aus der öffentlichen Verwaltung und Unternehmen, Personalräte bzw. Betriebsräte

21. bis 22. Juni, Berlin; Gebühr: 233 €; Code: FK/B220; Kommunales Bildungswerk e. V.,

Gürtelstraße 29a/30, 10247 Berlin; Tel.: (0 30) 29 33 50-0, Internet: www.kbw-tipps.de/programm.pdf

Daseinsvorsorge im ländlichen Raum

28. Juni, Neuruppin; Tagung; Gebühr: 5 €; Veranstalter: Friedrich-Ebert-Stiftung, H.-Elflein-Straße 31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de, Internet: <http://tinyurl.com/2u6j9cz>

Texten – Worte finden für das Eigene!, Öffentlichkeitsarbeit für Brandenburger Künstler und Kulturschaffende

28. Juni, Oranienburg; Gebühr: 7 €; Veranstaltungsort/Anmeldung: Büro kulturgewinn,

5. Stammtisch für Kunst & Kultur, Thema: Der Stammtisch als Börse für kulturelle Angebote

1. Juli, Oranienburg, 18.00 bis 20.00 Uhr; Gebühr: keine; Um Anmeldung wird gebeten. Veranstaltungsort und Anmeldung: Büro kulturgewinn, Gunda Kniggendorf, Stralsunder Straße 8, 16515 Oranienburg; Tel.: (0 33 01) 20 16 72, E-Mail: info-oranienburg@iq-consult.com

Vergaberecht, Seminar; Zielgruppe: Juristen, Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure

1. bis 4. Juli, Cottbus; Gebühr: 940 €; Anmeldenummer: 3.312, BTU, Zentralstelle für Weiterbildung, E.-Weinert-Str. 1, Lehrgebäude

„Beschäftigungswachstum schaffen und Klima schützen“

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gehört zum Kernbereich der EU-Politik. Forderungen, auf eine nachhaltige, ökologische Wirtschaftspolitik zu setzen, nehmen zu. In diesem Seminar soll geprüft werden, ob die EU über ausreichend Potenzial verfügt, die Forderungen zu erfüllen. Die Reise ist nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz anerkannt.

Termin: 8. November bis 12. November 2010, Veranstaltungsort: Brüssel, Abfahrts-/Ankunfts-ort: Potsdam, Kosten: 320 € DZ oder 420 € EZ; Leistungen: Reisebus, Ü/HP, Programm mit Exkursionen, Eintritte, Besichtigungen, Reiseleitung, Reisepreissicherungsschein.

Infos

Deutschland- und Europapolitisches Bildungswerk (DEPB), Irma F. M. Grefte, Tel.: (0 54 82) 93 98-12, E-Mail: DEPB.Tecklenburg@t-online.de, Internet: www.depb.de

Stralsunder Straße 8, 16515 Oranienburg; Tel.: (0 33 01) 20 16 72, E-Mail: info-oranienburg@iq-consult.com

Projektmanagement in Theorie und Praxis; SummerSchool der Brandenburgischen Technischen Universität

28. Juni bis 1. Juli, Cottbus; A-Nr: 1.505; Kosten: 720 €; Zentralstelle für Weiterbildung, E.-Weinert-Str. 1, Lehrgebäude 10, 03046 Cottbus; Tel.: (03 55) 69 36 13, E-Mail: zfw@tu-cottbus.de, Programm als PDF-Datei, S. 43 im Internet: <http://tinyurl.com/2594uyd>

Tag der offenen Tür in der VIADRINA Universität Frankfurt (Oder)

30. Juni, Frankfurt (Oder); Gräfin-Dönhoff-Gebäude, Europaplatz 1; Gebühr: keine; Internet: <http://tinyurl.com/3a2w7xz>

10, 03046 Cottbus; Tel.: (03 55) 69 36 13, E-Mail: zfw@tu-cottbus.de, Programm als PDF-Datei, S. 45, im Internet: <http://tinyurl.com/2594uyd>

Sch(L)autage für Schülerinnen und Schüler in der VIADRINA Universität

1. und 2. Juli, Frankfurt (Oder); Lehrprogramm für Schülerinnen und Schüler, Gräfin-Dönhoff-Gebäude, Europaplatz 1; Gebühr: keine; Internet: <http://tinyurl.com/3a2w7xz>

Schnuppertage für Schülerinnen und Schüler und Interessierte in der VIADRINA Universität

5. bis 7. Juli, Frankfurt (Oder); Gräfin-Dönhoff-Gebäude, Europaplatz 1; 15230 Frankfurt (Oder); Gebühr: keine; Internet: <http://tinyurl.com/3a2w7xz>

Im nächsten Heft

Akzente – Transnational:

Transnationalität in der Brandenburger Förderlandschaft – von der Idee bis zum Projekt in der Praxis

Akzente – Mikrokredite:

Mikrokredite – ein Instrument zur Förderung von kleinen Existenzen bekommt immer mehr Aufmerksamkeit

Newsletter und PDF

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

Bestellung

Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/bestellungen.6.0.html



Wissen, was in Brandenburg mit dem ESF passiert!

Wichtige ESF- und andere EU-Termine werden regelmäßig im Internetportal des ESF in Brandenburg veröffentlicht. Internet: www.esf.brandenburg.de

Gesunde Arbeitsplätze Sichere Instandhaltung im Fokus

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat ihre neue Kampagne für gesunde Arbeitsplätze 2010-2011 gestartet. In einigen europäischen Ländern sind bis zu 20 Prozent aller Arbeitsunfälle auf fehlende oder nicht ordnungsgemäße Instandhaltungsmaßnahmen zurückzuführen. In vielen Branchen sind das mehr als die Hälfte aller Unfälle. Die Strategie ist darauf ausgerichtet, die Zahl der Arbeitsunfälle in der EU in den nächsten Jahren um 25 Prozent zu senken.

Infos

Auf den Internetseiten der Kampagne für gesunde Arbeitsplätze 2010-2011 finden Sie einen Kampagnenleitfaden und Hinweise zu regionalen Kampagnenveranstaltungen: <http://hw.osha.europa.eu>

Jobcenter-Reform auf dem Weg Hilfe aus einer Hand bleibt bestehen

Für die 6,8 Millionen Bezieher von Arbeitslosengeld II und die Beschäftigten in den Jobcentern bleibt die Vermittlung und Betreuung auch künftig in einer Hand. Die Bundesregierung brachte die Gesetzesänderungen auf den Weg. Spezielle Maßnahmen sollen vor allem die Arbeitsvermittlung für Alleinerziehende, Ältere und Jugendliche verbessern. Die gemeinsame Betreuung der Arbeitslosen durch Bund und Ländern in den Jobcentern muss verfassungsrechtlich abgesichert werden. Dafür wird das Grundgesetz um einen neuen Artikel 91e ergänzt. Die Verfassungsänderung soll auch die dauerhafte Zulassung einer begrenzten Zahl von allein verantwortlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden für das Optionsmodell ermöglichen.



Bei der individuellen Betreuung von Kindern wird jede engagierte Hand gebraucht

Zurzeit sind es knapp 70, aber künftig können sich bis zu 110 Gemeinden oder Gemeindeverbände dafür bewerben. Die verfassungsrechtliche Trennung der staatlichen Ebenen bleibt gewahrt. Für die Grundgesetzänderung ist eine Zweidrittelmehrheit in Bundestag und Bundesrat erforderlich. Für die Zulassung der Optionskommunen wird es klare Antragsvoraussetzungen geben. Sie soll zum 1. Januar 2012 erfolgen und ggf. in einer zweiten Runde bis zum Jahr 2015 abgeschlossen werden. Das gesamte Gesetzgebungsverfahren soll noch vor der Sommerpause bis zum 9. Juli 2010 beendet sein.

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten der Bundesregierung: <http://tinyurl.com/3xmjwm6>

FreiwilligenPass eingeführt Engagement erleichtern

Die Brandenburger Landesregierung hat einen FreiwilligenPass eingeführt, mit dem sich Bürgerinnen und Bürger ihr ehrenamtliches Engagement einfacher bescheinigen lassen können. Der Pass belegt und würdigt somit diese Leistungen, die z. B. auch für den Berufseinstieg, das berufliche Fortkommen oder für den Wiedereinstieg in das Berufsleben von Nutzen sein können. Der Pass besteht aus zwei Komponenten: einem Nachweis für das Engagement sowie einer Dokumentation von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Den kostenlosen Pass kann jeder, der älter als 14 Jahre ist und sich mindestens 80 Stunden pro Jahr regelmäßig engagiert, beantragen.

Infos

Antragsdaten, Handlungsleitfaden und Ansprechpartner enthält die Pressemitteilung auf den Internetseiten der Brandenburger Staatskanzlei: <http://tinyurl.com/38cqjnd>



Heike Hofmann,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... ist die Rubrik ‚FAQ zum Regionalbudget‘ im LASA-Web, so scheint mir, eine Art von Nachschlagewerk für die beteiligten Brandenburger Projektträger geworden. Die Frequenz der Zugriffe auf dieser Seite spricht für ein reges Interesse. Viele Fragen zur Vorbereitung und Durchführung von Teilprojekten, zum Controlling und zur Steuerung oder zum Zuwendungsrecht wurden zusammengetragen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LASA Brandenburg GmbH beantworten die Fragen in Abstimmung mit dem Ministerium für Arbeit und untersetzen die Antwort, wenn möglich, mit regionalen Beispielen.

Aktuell wurden z. B. Fragen beantwortet, wie: Was bedeutet ‚Mehrwert‘ durch die Regionalbudgetförderung oder was bedeutet das EU-Partnerschaftsprinzip? So ist inzwischen ein recht umfassendes Werk von Fragen und Antworten rund um das Förderinstrument Regionalbudget zusammengekommen, das Anregung und Orientierung bei der täglichen Projektarbeit bieten kann.

Mittlerweile ist die Regionalbudgetförderung bereits in der 4. Förderphase. Nach dem Motto: ‚Ich muss nicht alles wissen, aber wissen, wo es steht‘, wollen wir diese Seite noch stärker als Kompendium zum Regionalbudget ausbauen.

Bei der Entwicklung dieser Seite sind uns die Hinweise der Nutzer wichtig. Weitere Fragen werden gern entgegengenommen.

Infos

Die Rubrik finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH:
www.lasa-brandenburg.de/FAQ.844.0.html

3|2010

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

Telefon: (03 31) 60 02-3 28
Fax: (03 31) 60 02-4 00
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Franz-Josef Lersch-Mense
Projektleitung: Erika Grottsch
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr),
Elke Mocker (em)
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell,
Elke Mocker, Petra Werner
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg
bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland;
Fotolia (S. 5); Fotostudio Volkmar Schulze (S. 10/11);
SPI, Niederlassung Brandenburg (S. 15)
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

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

Redaktionsschluss für Nr. 4/2010: 25. Juni 2010

Der ESF für Brandenburg im Internet: www.esf.brandenburg.de

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

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



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

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

