

BRAND aktuell

ZIELGERICHTET

Die Reform der Jobcenter
im Land Brandenburg
Seiten 4–7

ZIELBEWUSST

Das Brandenburger
Regionalbudget
Seiten 8–11

ZIELGENAU

Vereinbarkeit von Beruf
und Pflege erleichtern
Seite 14

ZIELORIENTIERT

Gesundheitsorientierung
fördert Arbeitsfähigkeit
Seiten 20–21

ZIELSICHER

Zukunftsdebatte um
den ESF begann
Seite 26



Wohin steuert die Reform?

Jobcenter und Optionskommunen – was ändert sich?

Akzente-Themen: ► Die Reform der Jobcenter ► Regionalbudget

- 4 – 5 Die neue Organisation der Jobcenter
- 5 ver.di sorgt sich um die Arbeitsbedingungen
- 6 Auswirkungen der Reform auf die Arbeit der Optionskommunen und ARGEn
- 7 Kommunen müssen jetzt entscheiden, wenn sie optieren wollen
- 7 Warum die Option? Interview mit Lothar Thiele, Landkreis Uckermark
- 8 Regionalbudgetförderung – Interview mit Dr. Elke Mandel, MASF
- 9 Daten – Zahlen – Fakten: Bilanz des Regionalbudgets III
- 9 Regionalbudget – LASA unterstützt und begleitet
- 10 Landkreis Oberhavel: Fakten zu Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Regionalbudget
- 11 Regionalbudgetprojekt normiert die Wegweiser auf Radwegen

Förderticker

- 12 – 13 Fördernachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg

Prisma

- 14 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege soll erleichtert werden
- 15 Fachkräftesituation bei FuE-Dienstleistern im Land Brandenburg
- 16 Aus Jugendlichen mit schlechten Startchancen Fachkräfte machen
- 17 Evaluert: Einstiegsqualifizierung
- 17 Modellprojekt des Bundes soll Menschen dauerhaft in Arbeit bringen
- 18 – 19 IAB legt Studie zur Entwicklung der Beschäftigung vor
- 20 Gesundheitsorientierung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
- 21 Burn-out-Präventionszentren für Beschäftigte und Unternehmen

EU-Bulletin

- 22 Management transnationaler Projekte (Teil 7 – Schluss)
- 23 VIW VorgründerIdeenWerkstatt – Ein transnationales Projekt aus der 2. Förderrunde
- 24 – 25 PROJEKT EUROPA 2030 – Herausforderungen und Chancen
- 26 Zukunftsdebatte zum Europäischen Sozialfonds
- 27 Zur ESF-Öffentlichkeitsarbeit (Teil 9)
- 28 Das EU-Programm Tempus
- 28 EU-Berufsklassifizierung

Rechteck

- 29 Förderfähige Versicherungen – notwendige Versicherungen für ein ESF-Projekt

Lesezeichen

- 29 Gesundheitswirtschaft – Fachkräfteengpässe überwinden

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: Carolin Schuldt zur INNOPUNKT-Initiative ‚Ältere‘

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

seit einigen Monaten hat es den Anschein, als würde die LASA Brandenburg GmbH nicht mehr aus den Schlagzeilen herauskommen. Da war zunächst die fehlerhafte Abrechnung von Förderfällen im November 2009. Im Frühjahr bekamen dann viele Träger Zuwendungsbescheide mit kürzeren Bewilligungszeiträumen und entsprechend geringerer Höhe der Zuwendung. Und schließlich gab es Anfang September eine Panne mit der LASA-Website, sodass wichtige Informationen für Träger und Interessenten vorübergehend nicht zugänglich waren.

Als neuer Geschäftsführer der LASA möchte ich diesen Fragen nicht ausweichen. Dies umso mehr, weil ich als Leiter eines Technologie- und Gründerzentrums im Rahmen von ESF-Projekten selbst langjährig mit der LASA als Bewilligungsbehörde und Beratungseinrichtung für den Europäischen Sozialfonds zusammengearbeitet habe. In dieser Zeit lernte ich die LASA mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als kompetente Partnerin in Fragen der Arbeitspolitik des Landes Brandenburg sowie bei der Begleitung der geförderten Projekte – von der Antragstellung bis zur Prüfung des Verwendungsnachweises – kennen und schätzen. Hat sich das jetzt geändert?

Ich sage Nein. Als sogenannte zwischengeschaltete Stelle für die Umsetzung des ESF im Land Brandenburg hat die LASA insbesondere die Aufgabe, die Ziele des Arbeitspolitischen Programms des Landes und dessen Politiken und Richtlinien umzusetzen. Dabei arbeitet sie eng mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) als Fachbehörde zusammen. Gleichzeitig versteht sie sich als Dienstleister für die arbeitsmarktpolitischen Akteure und Träger im Land Brandenburg. In dieser ‚Sandwich-Position‘ zwischen der Fachbehörde und den Trägern klappt nicht alles immer vollkommen reibungslos. Beispielsweise gibt es bei der Einführung neuer Regeln und Systeme typische ‚Einschwingvorgänge‘, die mitunter eine große Herausforderung für alle Beteiligten darstellen. Deshalb gehört es auch zu den vorrangigen Aufgaben der LASA, mit Ihnen kontinuierlich zu den oft sehr komplexen Zusammenhängen zu kommunizieren.

Die Umstellung des Fördermittelmanagements der LASA war und ist eine solche Herausforderung. Alle ESF-Projekte seit Beginn der Strukturperiode 2007 bis 2013 werden mithilfe der Datenbank smartLASA verwaltet und gesteuert. Gleichzeitig wurden neue EU-Bestimmungen für die Umsetzung und Verwaltung des ESF eingeführt – hieraus erwuchs eine Reihe weiterer Herausforderungen, beispielsweise die beleghafte Prüfung der Mittelabrufe. Viele Träger wundern sich, warum ihre Mittelabrufe plötzlich nicht mehr so einfach zur Auszahlung kommen, wie sie es bisher gewohnt waren. Hier ist Transparenz erforderlich, sonst kann es zu Missverständnissen und zu Unmutsäußerungen auf beiden Seiten kommen.

So ist es gerade in der aktuellen Situation sehr wichtig, den Trägern und Akteuren im Land mitzuteilen, dass es keine Ungerechtigkeit oder gar bürokratische Schikane der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LASA ist, wenn seit einigen Monaten strengere Maßstäbe an die Förderung von Projekten gelegt werden. Dazu gehört, dass

- ▶ unvollständige Antragsunterlagen zurückgewiesen werden;
- ▶ Dokumente nachgefordert werden, sofern ein Vorgang deren Einreichung vorsieht;
- ▶ alle Mittelanforderungen beleghaft geprüft werden (von der EU ist eine Stichprobenprüfung vorgeschrieben, d. h. nicht alle Belege werden benötigt, sondern es wird nur eine bestimmte Auswahl angefordert);
- ▶ Mittelanforderungen mit unvollständig eingereichten Unterlagen nicht ausgezahlt werden;
- ▶ die enger gewordenen Ermessensspielräume, die bisher eher großzügig genutzt wurden, nun eingehalten werden.

Auch in Zukunft wollen wir als LASA unserer Rolle sowohl als Dienstleister des MASF als auch als Dienstleister der Akteure und Träger gerecht werden. Dazu gehört auch, die Anpassung der EU-Vorschriften transparent zu machen und nachhaltig zu gewährleisten, dass diese im Umsetzungsverfahren eingehalten werden. Lassen Sie uns dies in der bewährten Partnerschaft auch künftig fortsetzen – und kommunizieren auch Sie mit uns: In BRANDaktuell beantworten wir Ihnen gerne Ihre Fragen aus der Förderpraxis, um Sie in Ihrem Projektalltag zu unterstützen.



Dr. Veit-Stephan Zweynert,
Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH

Akzente – Die Reform der Jobcenter

Leistungen aus einer Hand – das war ein Ziel, mit dem die Arbeitsgemeinschaften zwischen Kommunen und Bundesagentur für Arbeit 2005 eingeführt wurden. Gut zwei Jahre später entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist, und setzt eine Frist. Ab Januar 2011 müssen die Träger der Grundsicherung rechtskonform organisiert sein. Die Bundesregierung und Teile der Opposition haben sich entschieden, nicht die Organisation dem bestehenden Gesetz anzupassen, sondern die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung und im begrenzten Umfang die alleinige Aufgabenwahrnehmung durch Optionskommunen verfassungsrechtlich abzusichern. Doch auch die Organisation der Grundsicherungsträger wurde reformiert. BRANDaktuell stellt die Änderungen und Meinungen dazu vor.

Einiges ist neu – vieles bleibt, wie es war

Die neue Organisation der Jobcenter

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 21. Juli 2010 und mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung vom 3. August 2010 die Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II neu geordnet. BRANDaktuell hat das Bundesarbeitsministerium gefragt, was sich für die Träger der Grundsicherung ändert.

Service aus einer Hand

Das Zusammenwirken von Bundesagentur für Arbeit und Kommunen wird Regelfall. Was ist neu?

BMAS: Es wird ein klarer gesetzlicher Rechtsrahmen gesetzt. Vor Ort sollen im Regelfall Arbeitsagentur und Kommune auf Augenhöhe in gemeinsamen Einrichtungen zusammenarbeiten. Getrennte Aufgabenwahrnehmung, die es bislang in 23 Gebieten gibt, soll es künftig nicht mehr geben. Zu den bestehenden 69 Optionskommunen können bis zu 41 dazukommen. Für die Bürgerinnen und Bürger bleiben die Ansprechpartner vor Ort in der Regel erhalten, die Leistungen werden weiterhin aus einer Hand erbracht. Optionskommunen und gemeinsame Einrichtungen werden in ein transparentes Steuerungssystem eingebunden.

Steuerung und Transparenz

Es gibt ein bundesweites Zielvereinbarungssystem und Kennzahlenvergleich für gemeinsame Einrichtungen und Optionskommunen. Was ist der Unterschied verglichen mit dem Zustand vor der Reform?

BMAS: Vor der Reform wurde die Bundesagentur für Arbeit als ein Träger des SGB II über Zielvereinbarungen mit dem BMAS gesteuert. Nunmehr wird das BMAS auch mit den Ländern Zielvereinbarungen abschließen; diese vereinbaren wiederum mit den Optionskommunen Ziele. Darüber hinaus wird es einen monatlichen Kennzahlenvergleich zur Feststellung der Leistungsfähigkeit aller Job-

center geben, der im Internet einsehbar ist. Die Jobcenter müssen sich an den Zielen ‚Hilfedürftigkeit verringern‘, ‚Integration verbessern‘ und ‚Langzeitbezug vermeiden‘ messen lassen. Des Weiteren werden die längerfristigen Wirkungen der Aufgabenwahrnehmung durch die Jobcenter in der Begleitforschung untersucht.

Handlungsfreiheit vor Ort

Für gemeinsame Einrichtungen sind Trägerversammlungen vorgeschrieben, in denen die Agentur für Arbeit und die Kommune vertreten sind. Die Versammlungen haben klar geregelte Befugnisse. Was ist der Unterschied verglichen mit dem Zustand vor der Reform?

BMAS: Vor der Reform gab es in der Praxis Trägerversammlungen, die aber keine gesetzliche Basis und damit keinen gesetzlich klar definierten Aufgabenbereich hatten. Maßgeblich war eine Vereinbarung zwischen den Trägern. Insbesondere die Abgrenzung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zwischen Trägern und Geschäftsführung war auf dieser Grundlage schwierig. Mit der Organisationsreform werden für die Arbeit der Träger und der Geschäftsführung einheitliche und nachvollziehbare Regelungen geschaffen. Dies erhöht die Rechtssicherheit, Transparenz und die dezentrale Aufgabenverantwortung.

Die Option

Das Optionsmodell wird verstetigt, die bisherigen 69 Optionskommunen bleiben

bestehen, neue kommen hinzu. Künftig wird es bis zu 110 Optionskommunen geben, die Länder regeln den Verteilschlüssel für die zusätzlichen Plätze. Ist die Probephase des Optionsmodells beendet?

BMAS: Eine Probephase oder ein Wettbewerb zwischen den Modellen ist nicht mehr vorgesehen. Der beabsichtigte Kennzahlenvergleich ist unabhängig von der Organisationsform.

Verantwortungsstrukturen

Die Aufsicht über die Optionskommunen verbleibt bei den Ländern, der Bund erhält Rechtsaufsicht gegenüber den Ländern, soweit in den Optionskommunen Bundesmittel verausgabt werden. Wie war die Aufsicht bisher geregelt?

BMAS: Auch vor der Reform lag die unmittelbare Aufsicht über die Optionskommunen allein bei den Ländern. Mit der Reform wird diese entsprechend der überwiegenden Finanzierungsverantwortung des Bundes durch die Rechtsaufsicht des Bundes über die Länder ergänzt. Der Bund erlässt hierzu zu grundsätzlichen Fragen mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften. Unverändert bleibt die Finanzkontrolle des Bundes, die neben den Aufsichtskompetenzen der Länder stand und steht. Im Rahmen dieser Finanzkontrolle überprüft der Bund, ob die Optionskommunen die zur Verfügung gestellten Bundesmittel rechtmäßig verwendet haben.

Kooperationsausschüsse

Sind die Kooperationsausschüsse neu?

BMAS: Bereits vor der Reform hat es regelmäßige Abstimmungsgespräche gegeben. Mit der Organisationsreform werden gesetzlich verbindlich auf Bundesebene ein Bund-Län-

der-Ausschuss und jeweils auf Landesebene ein Kooperationsausschuss zwischen Bund und Land eingerichtet. In jedem Bundesland bilden die zuständige oberste Landesbehörde und das BMAS den Kooperationsausschuss. Dieser koordiniert die Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitssuchende auf Landesebene, dazu vereinbaren das Land und der Bund jährlich Ziele und Schwerpunkte der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik. Der Bund-Länder-Ausschuss beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales beobachtet und berät zu zentralen Fragen der Umsetzung der Grundsicherung und erörtert die Zielvereinbarungen. In ihm sind die Bundesregierung, die Länder, die kommunalen Spitzenverbände und die Bundesagentur vertreten. Außerdem gibt es vor Ort örtliche Beiräte, in denen lokale Akteure am Arbeitsmarkt, wie z. B. Arbeitgeber und Gewerkschaften, eingebunden werden.

Betreuungsschlüssel

Die Trägerversammlung berät zu gemeinsamen Betreuungsschlüsseln. Sie hat dabei die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zu berücksichtigen. Ist im Gesetz ein Betreuungsschlüssel für die Kunden der Jobcenter gesetzlich festgelegt?

BMAS: Das Gesetz sieht als Orientierungsgrößen künftig zwei Betreuungsschlüssel vor. Ein Betreuer soll für 150 erwerbsfähige Hilfebedürftige über 25 Jahre zuständig sein. Für erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahre gilt ein Betreuungsschlüssel von 1 zu 75.

Datenschutz

Wer ist für den Datenschutz zuständig?

BMAS: Alle Jobcenter sind selbst verantwortlich, die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten. Die Zuständigkeit für die Kontrolle der gemeinsamen Einrichtungen obliegt dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit. Ergänzend hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Rechtsaufsicht. Die Zuständigkeit für die Datenschutzkontrolle der Optionskommunen obliegt den Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit und richtet sich nach dem Landesrecht. □

(jac)

Infos

Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende auf den Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums:
<http://tinyurl.com/399qbf1>

ver.di sorgt sich um die Arbeitsbedingungen Verbindliche Betreuungsschlüssel und Qualifizierung angemahnt

Die Qualität der Arbeitsmarktdienstleistungen wird auch davon abhängen, wie die Umsetzung des SGB II vor Ort organisiert wird und welches Personal zur Verfügung steht. Die Gewerkschaft ver.di glaubt nicht, dass sich die Arbeitsbedingungen in den Jobcentern verbessern. Ein Standpunkt von Evelyn Räder aus der Bundesverwaltung von ver.di.

Die Gemeinsamen Einrichtungen (gE) aus Bundesagentur für Arbeit (BA) und Kommunen haben kein eigenes Personal. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben Beschäftigte ihres jeweiligen Trägers. Jede gE hat eine Trägerversammlung, in der BA und Kommune vertreten sind. Die Versammlung soll über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten der gE entscheiden. In Streitfragen soll sie die Aufgaben einer übergeordneten Dienststelle und obersten Dienstbehörde nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) wahrnehmen. Die Geschäftsführung der gE hat die Dienst-vorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion. Sie übt dienst-, personal- und arbeitsrechtliche Befugnisse über das Personal im Jobcenter aus, mit Ausnahme der Begründung und Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses – dafür bleibt der jeweilige Träger zuständig. Trotzdem ist kein Wahlrecht der Beschäftigten zum Personalrat ihrer Herkunftsdienststelle vorgesehen. Ab 1. Januar 2011 und bis zur Wahl eines Personalrats in den gE haben die Beschäftigten keine Vertretung, die ihre Interessen wahrnehmen kann.

Personal wird zugewiesen

Die Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA und der kommunalen Träger werden den gE per Gesetz ohne Zustimmung ihres Personalrates und ohne Anwendung von Tarif- und Dienstrecht für fünf Jahre zugewiesen, soweit sie bis zum 31. Dezember 2010 in der Grundsicherungsverwaltung beschäftigt sind. Eine Ausstiegsklausel sieht ein Rückkehrrecht nur ‚aus wichtigem Grund‘ vor. Für die zusätzlich optierenden Kommunen sollen die bisher in der SGB-II-Verwaltung tätigen BA-Beschäftigten per Gesetz auf die Kommunen und damit in den Anwendungsbereich eines anderen Dienst- bzw. Tarifrechts übertreten, soweit sie seit mindestens 24 Monaten mit den Aufgaben beschäftigt sind. Damit werden berufliche Entwicklungsmöglichkeiten abgeschnitten.

Betreuungsschlüssel

Bei der Personalbedarfsermittlung sollen ‚im Regelfall‘ die im Gesetz geregelten Betreuungsschlüssel berücksichtigt werden. Die Betreuungsschlüssel sind damit nicht verbindlich. Sie sind auch nicht angemessen, denn sie gelten nicht nur für die Fallmanagerinnen und Fallmanager, sondern Assistentenkräfte und Beschäftigte im Kundenportal werden eingerechnet. Für den Leistungsbereich ist kein Betreuungsschlüssel vorgesehen. Das dortige Personal wird zur Manövrier-Masse. Im Hinblick auf die von der Bundesregierung avisierten ‚Effizienzsteigerungen‘ ist zu befürchten, dass sich die mehr oder weniger schlechte Betreuungssituation zuspitzt. Derzeit gibt es vielerorts Fallzahlen von faktisch um die 400 Personen pro Fallmanager. Von den rund 70.000 Beschäftigten in den Jobcentern hat fast jeder Vierte einen befristeten Arbeitsvertrag, das sind mehr als 15.300 Beschäftigte. Werden ihre Verträge nicht entfristet, wird sich die Betreuungssituation verschärfen.

Fehlende Qualifizierung

Völlig vernachlässigt wird auch vielerorts die Qualifizierung der in der SGB-II-Verwaltung Beschäftigten. Sie müssen sich in allen Sozialgesetzen – nicht nur im Grundsicherungs- und im Arbeitsförderungsrecht – sehr gut auskennen und die Handlungs- und Geschäftsanweisungen der BA beherrschen. Sie müssen sich mit den Akteuren der örtlichen und überregionalen Arbeitsmärkte vernetzen und die Bedarfe ihrer Kunden erkennen und bearbeiten. In der Leistungsbearbeitung sind Kenntnisse im Mietrecht inklusive der Berechnung von Heizkosten, im Wohngeldrecht, im Grundstücksrecht, im Insolvenzrecht, im Betreuungsrecht, im Unterhaltsvorschussgesetz, in den Familienleistungen erforderlich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern, die verantwortungsvolle Tätigkeiten ausüben, dürfen bei der Umsetzung der Reform nicht wieder auf der Strecke bleiben. □

Evelyn Räder, ver.di

Das sagen die Praktiker

Welche Auswirkungen hat die Reform auf die Arbeit der Optionskommunen und ARGEen?

Die Reform der Jobcenter war notwendig, damit im Großen und Ganzen alles so bleiben kann wie es war. Aber im Detail gibt es Änderungen. So gab es beispielsweise Trägerversammlungen schon vor der Reform, aber diese hatten die Träger freiwillig eingerichtet. Jetzt sind Trägerversammlungen gesetzlich festgeschrieben und sie haben festgelegte Aufgaben und Zuständigkeiten. Neu sind auch die örtlichen Beiräte. Ein Vertreter einer Optionskommune und eine Geschäftsführerin einer ARGE schreiben, ob oder inwiefern die Reform ihre Arbeit verändern wird.

Befristet Beschäftigte werden fest angestellt

Der Eigenbetrieb Grundsicherung für Arbeitssuchende des Landkreises Spree-Neiße nimmt seit Januar 2005 Aufgaben nach dem SGB II wahr. Die Reform bedeutet für die Optionskommune, dass sie ab 2011 diese Aufgabe dauerhaft fortführen kann.

Als erstes sollen bislang befristet Beschäftigte in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden, um ihnen Planungssicherheit zu geben. Auch die langjährigen Kooperationspartner des Eigenbetriebs, die Träger, soziale Einrichtungen sowie Beschäftigungsgesellschaften, können ihre Planungen weiterhin auf eine enge Zusammenarbeit ausrichten. Mit der Gesetzesreform soll künftig die Qualität und die Vergleichbarkeit der Daten verbessert werden. Der Erfolg der Arbeit misst sich an den Kriterien ‚Verringerung der Hilfebedürftigkeit‘, ‚Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug‘ sowie ‚Verbesserung der Integration in Erwerbsfähigkeit‘. Bereits jetzt liefert der Eigenbetrieb monatlich umfangreiche Datensätze. Die qualitativen und quantitativen Ansprüche werden durch die Reform der Jobcenter jedoch deutlich angehoben. Wir sehen es positiv,

dass es zukünftig einheitliche Kriterien dafür gibt, die Arbeit der Jobcenter zu messen. Der Landkreis wird, wie gesetzlich vorgeschrieben, mit dem Land Brandenburg eine Zielvereinbarung abschließen. Durch diese Vereinbarung soll die Arbeit aller Träger transparent werden. Gleichzeitig soll gesichert werden, dass die Leistungsbezieher eine gleichmäßige Qualität der Leistungen erwarten können.

Ab Januar 2011 wird der Eigenbetrieb eine Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt benennen. Diese soll u. a. Fallmanager, Leistungsbezieher und potenzielle Arbeitgeber zur Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauenförderung beraten. Es besteht ein Vorschlagsrecht in allen Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern



Hermann Kostrewa

haben. Zudem wird ein örtlicher Beirat mit den Beteiligten des regionalen Arbeitsmarktes eingerichtet. Der Beirat kann bei der Auswahl und Gestaltung von Eingliederungsmaßnahmen beraten. Wir erhoffen uns hiervon, die engen Kontakte zu den örtlichen Akteuren noch weiter zu verbessern. □

Hermann Kostrewa,
Sozialdezernent im Landkreis Spree-Neiße

Interne Prozesse ändern sich – keine einschneidenden Veränderungen für die Kunden

Wie wirkt sich die Reform auf die Arbeit des Jobcenters aus? Und wie auf die Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur und der Kommune? Christine Petzold hat die Fragen beantwortet. Sie ist Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Teltow-Fläming.

Vorausgesetzt der Landkreis entscheidet sich nicht für die Option, werden sich für die Kunden keine einschneidenden Veränderungen ergeben. Ändern werden sich interne Prozesse. Ich denke zum Beispiel an die Zusammenarbeit mit der Trägerversammlung, in der Arbeitsagentur und Landkreis zu gleichen Teilen vertreten sind. Sie wird die Funktion einer vorgesetzten Dienststelle einnehmen und damit eine noch zentralere Bedeutung bekommen. Die Arbeitsgemeinschaft wird künftig den Namen Jobcenter tragen. Dieses erhält einen eigenen Personalrat, einen Vertreter der Schwerbehinderten und einen Jugendvertreter. Eine Gleichstellungsbeauftragte achtet zudem

auf die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Eine Beauftragte für Chancengleichheit ist Ansprechpartnerin für die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt.

Die Geschäftsführung erhält eine gesetzlich normierte Arbeitgeberrolle gegenüber allen Mitarbeitern im Jobcenter und wird dadurch in ihrer Funktion gestärkt. Die heutige Arbeitsgemeinschaft wird seit 2006 über Zielvereinbarungen gesteuert. Seit 2007 wird die Zielvereinbarung zwischen Geschäftsführung der ARGE und dem Vorsitzenden der Trägerversammlung geschlossen. Die ARGE selbst bricht



Christine Petzold

die Ziele bis auf Teamebene herunter. Das Verfahren hat sich bewährt, insofern gibt es im Jobcenter keine Veränderungen. □

Christine Petzold, Geschäftsführerin
der ARGE Teltow-Fläming

Doch lieber allein oder weiter mit Partner?

Kommunen müssen jetzt entscheiden, wenn sie optieren wollen

In Brandenburg können zusätzlich zu den bisherigen fünf Optionskommunen voraussichtlich zwei weitere Kommunen optieren. Bis Ende des Jahres müssen sie ihre Bewerbung anmelden. Im Zulassungsverfahren sind jedoch einige Hürden zu nehmen. Nicole Well vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie erklärt das Verfahren.

Interessierte brandenburgische Landkreise und kreisfreie Städte können bis Jahresende beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) einen Antrag auf Zulassung zur alleinigen Aufgabenwahrnehmung stellen. Die Kreise und kreisfreien Städte, die zurzeit mit der Agentur für Arbeit in einer ARGE zusammenarbeiten, haben also zu entscheiden, ob sie an der bisherigen Zusammenarbeit festhalten oder ob sie ab Januar 2012 die Aufgaben nach dem SGB II allein wahrnehmen wollen.

Option ermöglicht eigenverantwortliches Arbeiten

Alleinige Aufgabenwahrnehmung in einer Optionskommune bedeutet eigenverantwortliches Arbeiten vor Ort mit eigenem Personal in einem besonderen Fachbereich oder Amt der Kommune. Das ist ein klarer Vorteil der Option. Die alleinige Aufgabenwahrnehmung befreit aber keineswegs von gesetzlichen Vorgaben. Den Handlungsrahmen der Optionskommunen regeln insbesondere das SGB II und die Länderausführungsgesetze. Darüber, ob die Optionskommunen ihre Aufgaben recht- und gesetzmäßig erledigen, wird Aufsicht geführt, in Brandenburg durch das MASF. Außerdem prüft der Bund bei den Optionskommunen jährlich die ordnungsgemäße und die wirtschaftliche Mittelverwendung der Bundesmittel. Sind Bundesmittel nicht ordentlich verwendet worden, fordert der Bund sie von der Kommune zurück. Das ist ein Risiko für den Kommunalhaushalt und fordert von den Akteuren einen sorgfältigen Umgang mit den Haushaltsmitteln des Bundes.

Auch das neue Steuerungssystem im SGB II, das mehr Transparenz über die Aufgabenerfüllung und mehr Wettbewerb zwischen den Grundsicherungsstellen schaffen soll, erfasst die Optionskommunen genauso wie die gemeinsamen Einrichtungen. Hier gibt es in Zukunft keine Unterschiede mehr. Die Optionskommunen haben die bundeseinheitlich definierten Daten über ihre Arbeitsergebnisse – wie z. B. Integrationen in sozialversiche-

rungspflichtige Beschäftigung – zu liefern. Diese Arbeitsergebnisse werden veröffentlicht und bundesweit mit den Ergebnissen ähnlicher Grundsicherungsstellen verglichen. Außerdem schließen Optionskommune und zuständige oberste Landesbehörde künftig jährlich eine Zielvereinbarung ab, um die Umsetzung des SGB II zu steuern.

Kommunalparlament muss mit Zweidrittelmehrheit zustimmen

Diese Vorgaben werden die Entscheidungsträger vor Ort ebenso zu beachten haben wie die Hürden, die im Verfahren der Zulassung als Optionskommune zu nehmen sind. Immerhin fordert der Bundesgesetzgeber, dass das Kommunalparlament mit einer Zweidrittelmehrheit dem Antrag zustimmt. Weiter muss die Kommune nachweisen, dass sie zur alleinigen Aufgabenwahrnehmung geeignet ist. Hierzu muss sie in einem Konzept u. a. ihre organisatorische Leistungsfähigkeit und ihre Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele nach dem SGB II belegen. Erforderlich ist zudem ein Konzept für eine überregionale Arbeitsvermittlung, für ein internes Verwaltungs- und Kontrollsystem sowie ein Konzept für den möglichst reibungslosen Übergang von der ARGE in die kommunale Trägerschaft.

MASF stellt Eignung fest

Ob es der Kommune gelungen ist, ihre Eignung nachzuweisen, stellt in Brandenburg das MASF fest. Bis 31. März 2011 muss das MASF den Antrag mit einem Votum zur Eignung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales weiterleiten. Für den Fall, dass in Brandenburg mehr Anträge gestellt werden als Plätze zur Verfügung stehen, sind die Anträge vom MASF in eine Reihenfolge zu bringen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales entscheidet, welche Kommunen die Option erhalten. Zum 1. Januar 2012 werden die ausgewählten Kommunen durch Rechtsverordnung als Optionskommune zugelassen. □

Nicole Well, MASF

Warum die Option?

Interview mit Lothar Thiele

Lothar Thiele ist Dezernent im Landkreis Uckermark und unter anderem für die Grundsicherung zuständig. Im Interview sagt er, warum der Kreis die Option gewählt hat und welche Spielräume es gibt.

Herr Thiele, warum hat sich der Landkreis Uckermark 2004 für die Option entschieden?

Wir hatten viele Gründe. Wir wollten die Leistung aus einer Hand erreichen. Das ist bei Optionskommunen am deutlichsten. Hier sind alle Leistungen bei einem Träger gebündelt. Und uns war die kommunale Steuerung wichtig. Die Kommune ist näher dran an den Bürgerinnen und Bürgern als eine zentrale Behörde und eine ARGE. Als alleiniger Träger der Grundsicherung haben wir als Kommune einen stärkeren Einfluss darauf, wie wir die Mittel aus dem Eingliederungstitel einsetzen, welche Instrumente wir nutzen und welche Projekte wir fördern. Außerdem wenden sich die Bürgerinnen und Bürger in einem dünn besiedelten Flächenlandkreis wie der Uckermark in letzter Instanz immer an die Kommune.

Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

In vielen Punkten ja, aber wir hatten uns von der Experimentierklausel auch mehr versprochen. Die engen Regularien gelten für Optionskommunen genauso wie für ARGEs, das lässt wenig Spielraum, spezielle Maßnahmen zu fördern. Aber wir haben die Möglichkeiten der Option genutzt.

Inwiefern?

Der Kreistag hat einen größeren Einfluss. Die Abgeordneten haben ein Arbeitsmarktprogramm beschlossen und Ziele aufgestellt, welche mit den Grundsicherungsinstrumenten zu erreichen sind. Dabei ist es uns sehr gut gelungen, die Förderinstrumente des SGB II und des SGB III mit Landes- und Bundesprogrammen zu verzahnen. Beispielsweise mit dem Regionalbudget des Landes sowie dem Kommunalkombi und dem Beschäftigungspakt 50plus des Bundes.

Arbeiten Sie mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen?

Wir sind Partner. Wir stimmen uns regelmäßig fachlich ab, arbeiten zusammen im Netzwerk Fachkräftesicherung und veranstalten gemeinsam Pressekonferenzen. □ (jac)

Akzente – Regionalbudget

Vier kreisfreie Städte und vierzehn Landkreise gehören zum Land Brandenburg, und alle setzen das Regionalbudget um. BRANDaktuell hat über die konzeptionellen Schwerpunkte der einzelnen Kreise informiert. Den Abschluss bildet nun der Landkreis Oberhavel, der mit seinen Strukturdaten und einem ausgewählten Projekt vorgestellt wird. Außerdem ziehen wir Bilanz über das Regionalbudget I bis III. Welche Tendenzen sich beim Regionalbudget entwickelt haben, darüber sprach BRANDaktuell mit Dr. Elke Mandel aus dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie. Abgerundet wird das Akzentethema mit einem Kurzinterview, das darüber informiert, wie die LASA das Regionalbudget begleitet und unterstützt.

„Regionalbudgetförderung ist auf einem guten Weg“

Interview mit Dr. Elke Mandel, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

Besserer Zugang für arbeitslose Frauen und Männer zu Beschäftigung, verbesserte soziale Eingliederung von Arbeitslosen vor Ort und stärkere Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – diese drei Ziele mit dem Ziel einer nachhaltigen Regionalentwicklung zu verknüpfen, macht die Regionalbudgetförderung aus. Die Umsetzung erfolgt über die Landkreise und kreisfreien Städte. Ihnen stellt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) Mittel aus dem ESF als Regionalbudgets zur Verfügung, weil die Menschen vor Ort die Stärken, aber auch die Probleme am regionalen Arbeitsmarkt am besten kennen. Welche Bilanz lässt sich nach drei Jahren Förderung ziehen? Welche Gemeinsamkeiten oder welche Unterschiede zwischen den Landkreisen gibt es? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des Interviews, das BRANDaktuell mit Dr. Elke Mandel, MASF, führte.

Das Regionalbudget ist mittlerweile in der vierten Runde. Welche Bilanz ziehen Sie?

Eine positive: Nicht nur, dass das Ziel des Operationellen Programms hinsichtlich der erreichten Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt mehr als deutlich erfüllt ist, auch die regionale Anbindung von Projekten ist zumeist sehr gut gelungen. Ich denke, dass dies die Broschüre, die Ende des Jahres erscheinen soll, auch zeigt.

Die Träger haben sich im Laufe der Zeit auch immer besser auf die sich ändernden Bedingungen eingestellt. Das betrifft die Entwicklung bei den gesetzlichen Instrumenten und anderen Förderungen ebenso wie die stärkere Zuwendung zu Langzeitarbeitslosen mit hohem Unterstützungsbedarf. Das verlangt viel Kreativität, Kooperation und eine eher ganzheitliche Betrachtung der Aufgabe. Gleichzeitig wurde auch das Instrument ‚Zielvereinbarung‘ besser genutzt, um flexible und durchlässige, auf Kooperation angelegte Maßnahmen zu ermöglichen.

Außerdem hat sich auch auf der Steuerungsebene durch das RB-Management in den Kreisen vieles an Zusammenarbeit in Politik, Verwaltung und Netzwerken entwickelt, von dem ich mir nicht sicher bin, ob das ohne den Anreiz der Regionalbudgetförderung auch so gegangen wäre.

Das Regionalbudget IV ist im Gegensatz zu den anderen auf zwei Jahre angelegt. Wieso?

Die Landkreise und kreisfreien Städte haben sehr zeitig nach mehr Planungssicherheit und längeren Planungszeiträumen verlangt. Das war gut nachvollziehbar. Außerdem werden die bislang stark verdichteten Abläufe etwas entzerrt, das kommt der Umsetzungsqualität zugute. Die Umsetzerinnen und Umsetzer in den Kreisen haben schließlich bislang immer an drei Förderphasen gleichzeitig arbeiten müssen – eine in der Abrechnung, eine in der Durchführung und die dritte bereits in der Konzeptionierung – und das auf dem geforderten hohen Niveau. Ich habe große Achtung vor dem, was dort geleistet worden ist.

Bei der Projektförderung setzen die Kreise ihre eigenen Prioritäten. Gibt es dennoch Gemeinsamkeiten bzw. was sind die Hauptunterschiede?

Spontan würde ich sagen, dass es – abgesehen von den von uns gesetzten Rahmenbedingungen – wenig gibt, was wirklich allen 18 gemeinsam ist. Das sind am ehesten die Spezifizierung der Zielgruppe und der damit zusammenhängende Entwicklungstrend zu niedrigschwelligeren und auch ganzheitlicheren Maßnahmen. Auch hinsichtlich der wesentlichen Handlungsfelder in der Regionalentwicklung gibt es Gemeinsamkeiten, die aber

nicht überraschen: Tourismus und Gesundheitswirtschaft begegnen uns fast überall. Dienstleistungen, erneuerbare Energien und die soziale Infrastruktur sind ebenfalls häufige Themen.

Dies sind offensichtlich die Branchen, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl in Projekten als auch in Unternehmen zu kreieren sind und in denen auch Langzeitarbeitslose wieder Fuß fassen. Der Erfolgsfaktor einer intensiven engen Zusammenarbeit mit Unternehmen wird ebenso wie die Forderung nach Kooperation der Träger mit unterschiedlichen Kompetenzen immer stärker genutzt.

Wenn Sie sich etwas wünschen könnten, wie sähe dann für Sie eine positive Entwicklung des Regionalbudgets aus?

Zuerst mal wünsche ich mir, dass der eingeschlagene Weg weiter verfolgt wird, denn es gibt insbesondere bei Kompetenz- und Kooperationsentwicklungen Prozesse, die Kontinuität brauchen.

Dann wünsche ich mir, dass die Kreise sich die Lust auf das Ausprobieren bewahren. Das Regionalbudget ist kein Ort für Routine, sondern braucht Bewegung und permanenten Austausch. Da gibt es sicher auch noch Reserven.

Mein dritter Wunsch ist, dass die entwickelten Kooperationen der unterschiedlichen Partner vor Ort und Kompetenzen im Umgang mit arbeitsmarktpolitischen Aufgaben in den Regionen auch noch wirksam sind, wenn das Programm mal ausläuft. Dann haben wir wirklich Nachhaltigkeit, nicht nur durch die verausgabten Mittel, sondern auch durch die Regionalisierungsform erreicht. □ (em)



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

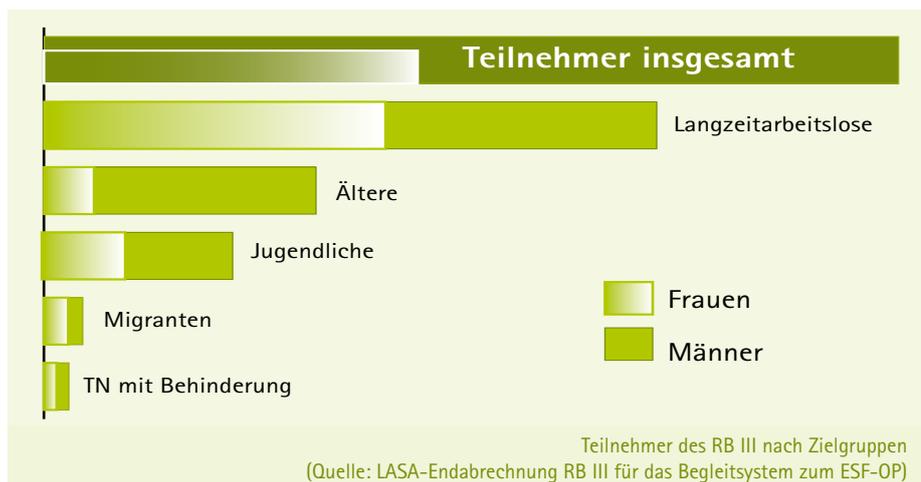
Daten – Zahlen – Fakten

Bilanz des Regionalbudgets III

Welche schwer vermittelbaren Zielgruppen werden über das Regionalbudget hauptsächlich integriert? Welche weiteren Leistungen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer? Wie viele Unternehmen oder andere öffentlichen Einrichtungen beteiligen sich am Regionalbudget? Diese und weitere Fragen werden in der nachfolgenden Bilanz beantwortet.

Bevor das Regionalbudget (RB) III näher bilanziert wird, zunächst noch einmal ein Rückblick auf die Entwicklung der Vorgänger. Am Regionalbudget I haben insgesamt 4.773 Personen teilgenommen, darunter waren 50 Prozent Frauen und über 90 Prozent Langzeitarbeitslose. Die Anzahl der Teilnehmer beim Regionalbudget II lag bei 6.811. Hier betrug der Anteil der Frauen knapp 50 Prozent, während der der

- ▶ 1.343 Jugendliche, dies entspricht einem Anteil von 22 Prozent; unter ihnen sind 22 Prozent Frauen.
- ▶ 277 Migranten, dies entspricht einem Anteil von 5 Prozent; unter den Migranten sind 62 Prozent Frauen.
- ▶ 177 Teilnehmer mit Behinderung, dies entspricht einem Anteil von 3 Prozent; unter ihnen sind 51 Prozent Frauen.



Langzeitarbeitslosen bei 78 Prozent lag. Die Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Ausbildung oder Selbstständigkeit betragen beim RB I knapp 20 Prozent und beim RB II 21 Prozent.

Welche Zielgruppen sind wie häufig vertreten?

Nach den Angaben der Endabrechnung für das Begleitsystem zum Operationellen Programm des ESF haben am Regionalbudget III insgesamt 6.090 Personen teilgenommen. Davon waren 52 Prozent Frauen. Unter den Teilnehmern waren folgende Zielgruppen vertreten (vgl. auch Grafik):

- ▶ 4.366 Langzeitarbeitslose, dies entspricht einem Anteil von 72 Prozent; unter ihnen sind 56 Prozent Frauen.
- ▶ 1.973 Ältere, dies entspricht einem Anteil von 32 Prozent; unter ihnen sind 8 Prozent Frauen.

Was ist sonst noch interessant?

Eine Sondererhebung des MASF für das Regionalbudget III hat ergeben, dass 16 Prozent der Teilnehmenden in Maßnahmen waren, die Beschäftigung mit beruflicher Qualifizierung verknüpft haben. Für fast die Hälfte, nämlich 48 Prozent, haben die Projekte Beschäftigung, berufliche Qualifizierung und Möglichkeiten zur Entwicklung sozialer Kompetenzen kombiniert angeboten. Für 21 Prozent der Teilnehmenden wurden Beschäftigungsverhältnisse unabhängig von den Beschäftigungsförderungen des SGB II oder SGB III zusätzlich aus den Mitteln des Regionalbudgets bezuschusst. Von diesen 1.306 Beschäftigungsverhältnissen dauerten etwa 20 Prozent länger als 12 Monate.

Die Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Ausbildung oder Selbstständigkeit nach Abschluss der Förderung betragen beim Regionalbudget III 21 Prozent. □ (em)

Regionalbudget

LASA unterstützt und begleitet

Die Umsetzung der Regionalbudgets wird von der LASA auch fachlich begleitet. Was dies konkret bedeutet, darüber sprach BRANDaktuell mit Heike Hofmann, Regionalberaterin bei der LASA.

Frau Hofmann, was sind Ihre Aufgaben bei der Umsetzung des Regionalbudgets?

Wir beraten die Landkreise und kreisfreien Städte bei der Umsetzung und unterstützen den Informationstransfer, und zwar auf unterschiedlichen Ebenen. Erstens informieren wir die Regionen über die Durchführungsbedingungen und landespolitischen Intentionen. Zweitens unterstützen wir den Erfahrungsaustausch der Landkreise und kreisfreien Städte untereinander. Dazu organisieren wir neben zentralen Veranstaltungen auch dezentrale Workshops, bei denen der Teilnehmerkreis kleiner ist. Außerdem wirken alle Regionalberater und -beraterinnen der LASA in den regionalen Steuerungsgruppen mit. Wir gewinnen aus der Arbeit in den Steuerungsgruppen und der Beratung in den verschiedenen Regionen viele Informationen, die wir wieder anderen Regionen als Anregung zur Verfügung stellen. Die dritte Transferebene, für die die LASA zuständig ist, ist die aus den Regionen in das MASF. Dies erfolgt z. B. darüber, dass die LASA-Berater die regionalen Sachberichte auswerten und daraus Empfehlungen für das MASF ableiten.

Das Regionalbudget ist ein erfolgreiches Landesprogramm. Welche Aspekte sind wichtig, damit es auch zukünftig so bleibt?

Auf jeden Fall sollte das Alleinstellungsmerkmal der Förderung, damit meine ich die Verbindung von Arbeitsförderung und Regionalentwicklung, erhalten bleiben, weil es eines der Erfolgsmerkmale ist. Das Regionalbudget sollte auch weiterhin ganz individuelle, aus dem ESF finanzierte Eingliederungshilfen ermöglichen, die so nicht über das SGB gefördert werden können und welche die Regelförderung gezielt ergänzen. Letztendlich ist auch die Koordination mit anderen Landes- und Bundesprogrammen ein bedeutsamer Faktor für den Erfolg des Regionalbudgets. Mithilfe von Landesprogrammen wie ‚Arbeit für Brandenburg‘ und ‚Aktiv für Arbeit‘ oder mit Bundesprogrammen zur Bürgerarbeit und zur Förderung von Existenzgründungen können weitere wirksame Synergieeffekte erzielt werden. □ (em)

Beschäftigungseffekte mit Tourismusentwicklung

Mit dem Regionalbudget versucht der Landkreis Oberhavel im ländlichen Entwicklungsraum Beschäftigungseffekte zu erzielen. Vor allem über den nachhaltigen Ausbau des Tourismus erhofft sich der Landkreis Synergieeffekte. Wie diese Zielsetzung umgesetzt wird, darüber sprach BRANDaktuell mit Ulrike Wolf, der Projektmanagerin des Regionalbudgets.

Frau Wolf, welche Schwerpunkte haben Sie beim Regionalbudget IV gesetzt?

Einer unserer wichtigsten Schwerpunkte ist der Ausbau der Tourismuswirtschaft. Wir erhoffen uns davon auch in den strukturschwachen Regionen unseres Kreises Beschäftigungseffekte. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Fachkräftesicherung in unserem Regionalen Wachstumskern Oranienburg-Hennigsdorf-Velten. Außerdem fördern wir Existenzgründerinnen bzw. -gründer.

Wie setzen Sie die Ziele um?

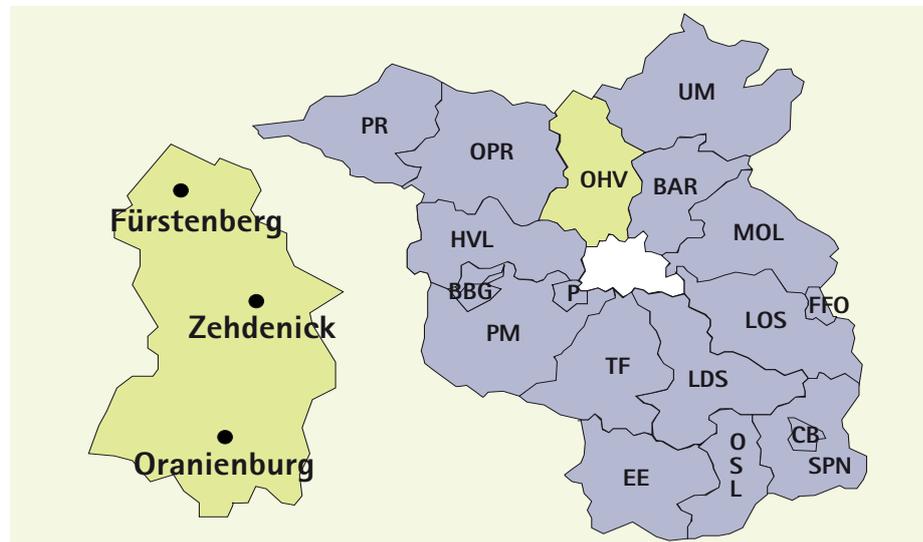
Bei der Tourismuswirtschaft fördert der Landkreis vor allem den Ausbau des Rad- und Wassertourismus und weitere touristische Highlights wie den Ziegeleipark Mildeberg oder den Weihnachtsort Himmelfort. In Zusammenarbeit mit dem neu eingerichteten Fachkräfteinformationsbüro Oberhavel (FIB) wollen wir gezielt zur Fachkräftegewinnung für Unternehmen beitragen, indem wir beispielsweise Vernetzungsprojekte oder die Nach- und Weiterqualifizierung von Langzeitarbeitslosen unterstützen. Bei der Beratung der Existenzgründer konzentrieren wir uns auf ein niedrigschwelliges Angebot für gründungsinteressierte Langzeitarbeitslose. Sie sollen auf eine mögliche Teilnahme an der Lotsendienstberatung vorbereitet werden.

Welche Erfahrungen aus den früheren Regionalbudgets setzen Sie um?

Mit unseren Projekten des Regionalbudgets IV wollen wir vor allem bestehende Stärken ausbauen. Dies gilt insbesondere für die touristischen Destinationen. Diese sollen beispielsweise besser vermarktet oder mit neuen Veranstaltungsreihen aufgewertet werden. Auch wenn dies vielfach nur in kleinteiligen Projekten umgesetzt wird, erwarten wir davon die meisten regionalen und beschäftigungspolitischen Synergieeffekte. □ (em)

Landkreis Oberhavel

Fakten zu Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Regionalbudget



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

- ▶ **Bevölkerung** (Stand: 31.12.2009) 202.776 Personen
davon: 100.292 männlich 102.484 weiblich
- ▶ **Altersstruktur** (Stand: 31.12.2009) Altersgruppen:
 1. 0 bis unter 25 Jahre: 45.395 (= 22 % der Gesamtbev.)
 2. 25 bis unter 50 Jahre: 72.773 (= 36 % der Gesamtbev.)
 3. 50 bis unter 65 Jahre: 41.601 (= 21 % der Gesamtbev.)
 4. 65 Jahre und älter: 43.007 (= 21 % der Gesamtbev.)
- ▶ **Beschäftigte** (Stand: 31.12.2008) 70.978 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen,
davon 35.675 männlich 35.303 weiblich
- ▶ **Arbeitslose** (Stand: Juli 2010) 10.578 Personen davon SGB III: 3.523
davon SGB II: 7.055
- ▶ **Arbeitslosenquoten nach Personengruppen** (Stand: Juli 2010)

Insgesamt:	9,8 %	(bezogen auf alle Erwerbspersonen)
Frauen:	46,6 %	Männer: 53,4 %
unter 25 Jahre:	10,6 %	über 55 Jahre: 20,0 %
- ▶ **Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes** (1. März 2010 bis 29. Februar 2012)
 1. Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung in den Wachstumsbranchen, insbesondere dem Tourismus;
 2. Ausbau der touristischen Infrastruktur und der Dienstleistungsqualität;
 3. Unterstützung von Netzwerkprojekten im Tourismus;
 4. Förderung von Berufs- und Existenzgründung;
 5. Verbesserung der sozialen Bedingungen.

▶ Infos



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

WInTO GmbH, Wirtschafts- Innovations- und Tourismusförderung Oberhavel GmbH, Neuendorfstr. 18a, 16761 Hennigsdorf; Ulrike Wolf, Tel.: (0 33 02) 55 92 14, E-Mail: wolf@winto-gmbh.de, Internet: www.regionalbudget-oberhavel.de

Damit der Schild(bürg)erstreich ein Ende findet Regionalbudgetprojekt normiert die Wegweiser auf Radwegen

Der Radwegtourismus im Land Brandenburg boomt und es werden immer weitere Routen eingerichtet. Doch jede dieser Routen benötigt eine Ausschilderung. Dies hat nun vielerorts dazu geführt, dass, getreu dem Motto ‚den Wald vor lauter Bäumen nicht sehen‘, die Radtouristen den Weg vor lauter Schildern nicht mehr sehen. Das Projekt ‚Einheitliche Radwegbeschilderung in Oberhavel‘ will das nun ändern, indem für ausgewählte Fernradwege die Beschilderung vereinheitlicht wird.

Ausgangspunkt für die vereinfachte Beschilderung sind die ‚HBR‘. Hinter dieser Abkürzung verbergen sich die ‚Hinweise zur wegweisenden Beschilderung für den Radverkehr im Land Brandenburg‘. Diese sind am 30. Oktober 2008 verabschiedet worden und legen bis ins kleinste Detail fest, wie die vereinheitlichte Beschilderung auszusehen hat.

Die HBR sind also die Grundlage für die neue Beschilderung im Landkreis Oberhavel (OHV). Doch bevor diese realisiert werden kann, müssen die beiden Projektteilnehmer Frank John und Kerstin Tammer eine Reihe an Vorarbeiten leisten. „Das beginnt mit der Ist-Erfassung der derzeitigen Beschilderung, der Erstellung eines Katasters, der Beratung der Gemeinden und endet mit Vorschlägen für die Schilderfirma“, so fasst Frank John kurz die breite Tätigkeitspalette im Projekt zusammen.

Der erste Radweg, an dem mit der neuen Beschilderung begonnen wurde, war das

Teilstück des Radweges ‚Berlin-Kopenhagen‘, das durch den LK Oberhavel verläuft. Zur Ist-Aufnahme sind dazu von Kerstin Tammer und Frank John knapp 300 Schilderstandorte per Rad angefahren bzw. im Winter auch ange laufen worden. Danach wurde das Kataster erstellt, das auch Vorschläge für die Kommunen enthält, wo und wie sie die Schilder anbringen können. „Aufgrund dieser Vorbereitung ist die Akzeptanz unter den Gemeinden recht gut und viele haben die neue Beschilderung schon umgesetzt“, berichtet Kerstin Tammer.

Die Praxis sieht anders aus

Dabei ist die Umsetzung nicht immer einfach, weil die HBR in der Praxis nicht richtig erprobt sind. So seien z. B. keine Zwischenpfeile für rechts und links abgehende Wege in V-Form vorgesehen gewesen. „Da wir aber mit der zuständigen Mitarbeiterin im engen Austausch stehen, werden nun auch solche Sonderfälle berücksichtigt“, erläutert Kerstin Tammer.



Beispiel für einen ‚Schilderwald‘



Vorschläge für eine übersichtliche Beschilderung enthalten die Kataster. Hier überreicht Kerstin Tammer eins an Olaf Bechert, Regionale Entwicklungsgesellschaft Oberhavel-Nord



Die neue Beschilderung wird von Mitarbeitern der AQUA Zehdenick befestigt

Einheitliche Radwegbeschilderung in OHV

Ziel des Projektes ist die Vereinheitlichung der Beschilderung ausgewählter Radwege im Landkreis Oberhavel. Diese Vereinheitlichung ist Voraussetzung, damit die Radwege mit 3 bzw. 4 Sternen zertifiziert werden können. Der Landkreis Oberhavel strebt eine solche Zertifizierung an, weil sie eine intensive touristische Nachhaltigkeit für die Region darstellt. Das Projekt besteht aus vier Teilbereichen: 1. Erfassung Gesamtradverkehrsnetz, 2. Erhebung des Ist-Zustandes der vorhandenen Radwegbeschilderung festgelegter Radwege, 3. Erstellen eines Katasters und 4. Realisierung der Beschilderung.

In dem Projekt, das eine Laufzeit von April 2009 bis Februar 2011 hat, sind zwei Langzeitarbeitslose beschäftigt, die als Radwegezertifizierer qualifiziert wurden. Diese Weiterbildung kann auch für andere berufliche Tätigkeiten genutzt werden. Träger des Projektes ist die TÜV Rheinland Akademie GmbH, Niederlassung Hohen Neuendorf.

Stolz sind die beiden Projektmitarbeiter auch darüber, dass sie von den Kommunen mittlerweile als die Anlaufstelle für Radwege im Kreis angesehen werden. „Wir werden beispielsweise auch kontaktiert, wenn es um eine bessere Routenplanung geht oder es sonstige Probleme gibt“, so Frank John.

Nicht zuletzt deshalb hoffen die beiden, dass nach Ablauf des Projektes ihre Stellen anderweitig finanziert werden: Denn neben dem Berlin-Kopenhagen-Radweg gibt es noch den Seen- und Kulturradweg, den Königin-Luise-Radweg, den Havelradweg ... □ (em)

+ + + Brandenburg-Förderticker + + +

Es bleibt wie es ist Ausbildung im Verbund

Die ‚Richtlinie zur Förderung von Ausbildungsverbänden und Zusatzqualifikationen im Rahmen der Berufsausbildung im Land Brandenburg‘ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) vom 7. August 2008 gilt zwar nur bis 31. Dezember 2010, eine Förderung kann jedoch noch bis Jahresende für das gesamte Ausbildungsjahr 2010/2011 beantragt werden. Die Verwaltungspraxis wird beibehalten bis eine neue Richtlinie zur Förderung von Ausbildungsverbänden in Kraft tritt. Auch die Förderung des Einsatzes von Ausbildungscoaches in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit bis zu 750 EUR pro KMU für die Dauer eines Ausbildungsjahres ist weiterhin möglich. Dabei muss ein Ausbildungscoach mindestens 40 Stunden pro Unternehmen eingesetzt werden.

Ausbildungscoaches sind beauftragte externe Personen, die betriebliche Ausbilder in KMU durch Beratung und Qualifizierung bei der Verbesserung der Ausbildungsqualität insbesondere dann unterstützen, wenn schwer vermittelbare Jugendliche ausgebildet werden. Diese Förderung kann frühestens zwei Jahre nach Maßnahmeende erneut beantragt werden.

Infos

Förderrichtlinie auf den LASA-Internetseiten <http://tinyurl.com/2utucz2>; Nutzen Sie die Beratung bei der LASA Brandenburg GmbH, Tel.: (03 31) 60 02-2 00.



Die Richtlinie wird aus Mitteln des ESF und aus Landesmitteln finanziert.

Arbeit für Brandenburg Handlungsleitfaden aktualisiert

Mit dem Landesprogramm ‚Arbeit für Brandenburg‘ sollen bis Ende 2014 insgesamt 6.500 befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Langzeitarbeitslose geschaffen werden (s. a. BRANDaktuell Nr. 3/2010). Für das Jahr 2010 sind 1.200, in den Jahren 2011 bis 2014 jährlich 1.325 Stellen vorgesehen. Der Stundenlohn muss mindestens 7,50 EUR betragen. Für jedes Beschäftigungsverhältnis stellt das Land 250 EUR monatlich zur Verfügung. Hinzu kommen Mittel Dritter. Der jetzt aktualisierte Handlungsleitfaden

beinhaltet die einzelnen Kontingente, wichtige Termine, die Darstellung des Antragsverfahrens und die Kontaktdaten der Ansprechpartner im Land.

Das MASF legt jährlich ein Stellenkontingent pro Landkreis/kreisfreie Stadt fest. Eine Umverteilung ungenutzter Kontingente der Landkreise/kreisfreien Städte ist in Abstimmung mit dem MASF möglich. Es wird gebeten, eventuelle Mehrbedarfe so frühzeitig wie möglich gegenüber dem MASF anzuzeigen. Die Weiterleitung der Mittel an ausgewählte Projektträger ist möglich. Die Beschäftigungsträger sollen auch die erworbenen Kompetenzen der Langzeitarbeitslosen dokumentieren. Das kann z. B. in Form eines ‚Aktivierungspasses‘ erfolgen. Ein Beispiel soll demnächst im Handlungsleitfaden veröffentlicht werden.

Um Wettbewerbsnachteile für privatwirtschaftliche Unternehmen zu verhindern, verständigten sich die regionalen Arbeitsmarktakteure. Zur Orientierung wird das Land hierzu in Kürze eine Praxishilfe zur Verfügung stellen. Diese soll abgestimmt werden mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Spitzenverbänden, dem Brandenburger Landesverband der Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften e. V., der Industriegewerkschaft BAU, Region Berlin-Brandenburg, den Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. und der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege.

Infos

Achten Sie bitte regelmäßig auf Veröffentlichungen zum Programm auf den LASA-Internetseiten: <http://tinyurl.com/2v9da4p>

Brandenburg-Kredit Ländlicher Raum

Das Förderprogramm ‚Brandenburg-Kredit für den Ländlichen Raum‘ wurde zusammen mit der Landwirtschaftlichen Rentenbank aufgelegt, um Darlehen zu verbilligen. Damit werden Investitionen in der Landwirtschaft gefördert, die der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Senkung der Produktionskosten sowie der Verbesserung und Umstellung der Produk-

tionen- und Arbeitsbedingungen dienen. Der Brandenburg-Kredit für den Ländlichen Raum besteht aus sechs Bausteinen:

- ▶ Landwirtschaft ‚Wachstum‘ mit Zinsbonus für Junglandwirte,
- ▶ Landwirtschaft ‚Nachhaltigkeit‘,
- ▶ Agrar- und Ernährungswirtschaft ‚Wachstum und Wettbewerb‘,
- ▶ Agrar- und Ernährungswirtschaft ‚Umwelt- und Verbraucherschutz‘,
- ▶ neue Energien ‚Energie vom Land‘,
- ▶ Landwirtschaft ‚Liquiditätssicherung‘.

Der ‚Brandenburg-Kredit für den Ländlichen Raum‘ ist eine Ergänzung für weitere Brandenburger Förderprogramme.

Infos

Antragsformular, Merkblätter und Ansprechpartner finden Sie auf den Internetseiten der InvestitionsBank Brandenburg: <http://tinyurl.com/2w4mj34>

Förderrichtlinie aktualisiert RENplus für KMU und Kommunen

Der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien, höhere Energieeffizienz und Versorgungssicherheit sind Vorhaben, die das Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten mit der aktualisierten Richtlinie RENplus fördert. RENplus steht für ‚Richtlinie zur Förderung des Einsatzes erneuerbarer Energien, von Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz und der Versorgungssicherheit im Rahmen der Umsetzung der Energiestrategie des Landes Brandenburg‘. Die neue Richtlinie löst das bisherige REN-Programm ab.

Trotz der gegenwärtigen Haushaltssperre stehen im Programm in 2010 rund neun Millionen Euro zur Verfügung. Finanziert wird RENplus zu 25 Prozent aus Landesmitteln und zu 75 Prozent aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Für Unternehmen beträgt der Fördersatz bis zu 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, bei juristischen Personen des öffentlichen Rechtes wie Gebietskörperschaften und Kommunen bis zu 75 Prozent. Bewilligungsstelle ist die InvestitionsBank des Landes Brandenburg (ILB).

Infos

Die Richtlinie finden Sie auf den Internetseiten der ILB www.ilb.de/rd/programme/1693.php

JUGEND STÄRKEN

Vier Förderprogramme

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gestaltet seine Jugendpolitik in Deutschland mit der Initiative JUGEND STÄRKEN: Unter dem Dach dieser Initiative werden vier sich gegenseitig ergänzende Programme zu einem Netz verknüpft. Die Koordinierungsstellen wurden bundesweit eingerichtet. In Brandenburg gibt es:

- ▶ für Schulverweigerung – die 2. Chance 19 Koordinierungsstellen,
- ▶ für Kompetenzagenturen 11 Koordinierungsstellen,
- ▶ für Jugendmigrationsdienste 12 Koordinierungsstellen und
- ▶ für Stärken vor Ort 24 Koordinierungsstellen.

Dieses Netz soll benachteiligten Jugendlichen und jungen Menschen mit Migrationshintergrund bessere Chancen für ihre soziale, schulische und berufliche Entwicklung und Integration eröffnen. Deshalb richtet sich das Programm nicht nur an Jugendliche, Eltern und Bildungsverantwortliche, sondern auch an Unternehmen, die sich um ihren Fachkräftenachwuchs vor Ort kümmern wollen.

Infos

Die Initiative JUGEND STÄRKEN finden Sie mit allen Details zu den Einzelprogrammen auf den Internetseiten des Bundesministeriums: www.jugend-staerken.de



Die Initiative JUGEND STÄRKEN wird aus Mitteln des ESF finanziert.

Ausbildungsbonus

Deutschlandweit 37.196 Anträge

Unternehmen können einen Ausbildungsbonus von bis zu 4.000 € und mehr beantragen, wenn der neue Ausbildungsplatz zusätzlich ist und der Auszubildende Vermittlungsschwernisse aufweist. Für Auszubildende, die aufgrund von Insolvenz, Schließung oder Stilllegung des ausbildenden Betriebes ihren Ausbildungsplatz verlieren, wurde der Geltungsbereich des Ausbildungsbonus im Juni 2009 erweitert. So können Betriebe, die solche Auszubildenden übernehmen, diesen Bonus auch in Anspruch nehmen, wenn die geschaffene Ausbildungsstelle nicht zusätzlich ist und der Auszubildende nicht besonders förderungswürdig ist. Wichtig für den Unternehmer und die Unternehmerin ist, rechtzeitig mit dem Arbeitgeberservice ihrer Arbeitsagentur Kontakt aufzunehmen.

Infos

Antragsunterlagen und eine Checkliste bekommen Sie bei Ihrer zuständigen Arbeitsagentur. Ein Faltblatt mit allen weiteren Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: <http://tinyurl.com/d47uxb>

Qualifizierter Nachwuchs

BA fördert Unternehmen

Die Bundesagentur für Arbeit hat in einer Broschüre drei Förderleistungen für die Unterstützung von Unternehmen zur Fachkräftesicherung zusammengefasst:

- ▶ Ausbildungsmanagement,
- ▶ sozialpädagogische Begleitung und
- ▶ ausbildungsbegleitende Hilfen.

Mit der Förderung sollen lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Auszubildende unterstützt werden. Ob der Bewerber oder die Bewerberin zu der Zielgruppe gehört, entscheidet die Agentur für Arbeit oder der Träger der Grundsicherung. Dem Betrieb entstehen keine Kosten, denn Ausbildungsmanagement und die sozialpädagogische Begleitung werden von der Agentur für Arbeit bzw. dem Träger der Grundsicherung finanziert. Für die Förderung des Ausbildungsmanagements darf die Unternehmensgröße nicht über 500 Beschäftigte hinausgehen.

Die sozialpädagogische Begleitung ist nicht an eine bestimmte Betriebsgröße gebunden. Die ausbildungsbegleitende Hilfe soll sofort bei Problemen mit dem Auszubildenden beantragt werden, so z. B. bei Bildungsdefiziten, Lernhemmungen, Prüfungsängsten, Sprachproblemen, Schwierigkeiten im sozialen Umfeld. Unternehmer mit gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein handeln in solchen Fällen rechtzeitig. Ausbildungsbegleitende Hilfen beinhalten individuelle Lernunterstützung sowie sozialpädagogische Betreuung. Auch hierfür entstehen dem Betrieb keine Kosten.

Infos

Die Broschüre können Sie als PDF-Datei von den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit unter dieser Adresse kostenlos herunterladen: <http://tinyurl.com/3ymdxhu>

Impulse für Berufsbildung

Prioritäten prüfen

Die EU-Kommission hat ihre Vorstellungen von der Zukunft der beruflichen Bildung in einer Mitteilung präsentiert. Der Rat, die europäischen Sozialpartner und die Kommission werden bis Ende 2010 die Prioritäten des 2002 eingeleiteten Kopenhagen-Prozesses überprüfen. Dieser braucht nach Ansicht der Kommission dringend neuen Schwung, weil es bei der Umsetzung in den Ländern erhebliche Unterschiede gibt. Deshalb gilt diese Initiative

der EU den Zielen, die Vergleichbarkeit von Bildungskompetenzen zu ermöglichen, die grenzüberschreitende Mobilität zu erhöhen und das unternehmerische Denken in der Berufsbildung zu fördern, um Wachstums- und Beschäftigungseffekte zu setzen. Das Centrum für Europäische Politik (CEP) hat den Prozess analysiert, um Schlussfolgerungen zu ziehen.

Infos

Die Mitteilung Nr. 29672010 finden Sie auf den Internetseiten der EU: <http://tinyurl.com/2us989w>; Die Analyse finden Sie auf den Internetseiten von CEP: <http://tinyurl.com/3xuhk2e>

Programm für lebenslanges Lernen

Relaunch des Internetauftritts

Der Internetauftritt des EU-Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen in Deutschland wurde modernisiert. Die übersichtliche Gestaltung vereinfacht die Orientierung. Besonders hilfreich für Antragsteller dürfte die Projektdatenbank sein. Denn über diese können jetzt schnell Kontakte zum Austausch von Erfahrungen geknüpft werden.

Infos

Internet: www.lebenslanges-lernen.eu

The winner is ...

Folgende Modellprojekte wurden für den IN-NOPUNKT-Ideenwettbewerb ‚Beruf, Familie, Pflegen‘ von der Jury ausgewählt:

- ▶ JobCare – Regionales Kooperationsnetzwerk;
Träger: Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz (EEPL)
- ▶ Mehr Wissen, mehr Lösungen, mehr Gemeinschaft. Arbeit und Pflege im Einklang;
Träger: Stiftung Pflegebrücke
(Die Projektumsetzung soll in Kooperation mit dem Märkischen Sozialverein erfolgen.)
- ▶ Netzwerk Pflege und Beruf;
Träger: Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft Finsterwalde
(Die Projektumsetzung soll in Kooperation mit dem Frauenzentrum Cottbus erfolgen.)
- ▶ HELP = Häusliche Pflege, Erwerbstätigkeit, Leitungsentscheidung, Pflegedienstleistung;
Träger: Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungszentrum gGmbH (FAW)
- ▶ Pflege ist Maßarbeit – Wege zu einer familienbewussten Personalpolitik;
Träger: DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg und IHK Ostbrandenburg

Zeitplan für Projektumsetzung

Die Projektumsetzung ist in drei Abschnitte gegliedert:

- ▶ Vorbereitungsphase:
September 2010 bis März 2011
- ▶ Unmittelbare Durchführungsphase:
März 2011 bis März 2013
- ▶ Transferphase:
März 2013 bis September 2013

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Birgit Gericke, Tel.: (03 31) 60 02-5 13, E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de, Internet: www.innopunkt.de



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

Eltern pflegen und trotzdem arbeiten

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege soll erleichtert werden

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es nicht nur um Kinder. Immer mehr Menschen pflegen Angehörige – und reiben sich zwischen Pflege und Job auf. Hier setzt die Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) an, die am 20. September 2010 gestartet ist: Die Initiative will mit neuen Vereinbarkeitslösungen Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung entlasten.

Nach einer vom MASF beauftragten Studie wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen über 65 Jahre im Land Brandenburg bis zum Jahr 2030 um mehr als 70 Prozent erhöhen. Dass mit dieser Entwicklung die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben immer wichtiger wird, zeigt auch der neuste Monitor des Allensbach-Instituts. Von den Berufstätigen, die einen Pflegefall erwarten, schätzen danach 74 Prozent die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege als schwierig ein.

Doch wo liegen nun die Probleme für die erwerbstätigen Angehörigen? Sie sind einer hohen zeitlichen und körperlichen Doppelbelastung ausgesetzt. Um diese Doppelbelastung zu mindern, schränken die Pflegenden ihre Erwerbstätigkeit vielfach ein bzw. unterbrechen oder geben sie ganz auf. Aus Sicht der Chancengleichheit besteht hier Handlungsbedarf, da etwa drei Viertel der privaten Hauptpflegepersonen Frauen sind. Aber auch für Betriebe ist dieses Thema relevant, weil unter Umständen ein Verlust qualifizierter Arbeitskräfte bevorsteht.

Dienstleistern Lösungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege entwickeln und diese dann umsetzen.

- ▶ Schließlich sollen neue Lösungsansätze die Angebotspalette in den Regionen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege erweitern.

Wie kann pflegenden Angehörigen geholfen werden?

Die sieben Siegerprojekte setzen bei der Hilfe für Angehörige auf ein breites Spektrum von Lösungsansätzen. So ist beispielsweise der



Minister Baaske mit den Wettbewerbssiegern nach der Überreichung der Zuwendungsbescheide

Ziele des Ideenwettbewerbs

Mit dem Ideenwettbewerb will das MASF Pflegenden entlasten, die gleichzeitig einer Erwerbsarbeit nachgehen. Im Blickpunkt stehen dabei vor allem drei Aufgabenkomplexe:

- ▶ Brandenburger Unternehmen und deren Beschäftigte sollen in Zukunft mit zusätzlichen Beratungs- und Serviceangeboten in die Lage versetzt werden, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit der häuslichen Pflegesituation besser zu realisieren.
- ▶ Unternehmen sollen für sich oder im Verbund mit anderen Unternehmen und in Kooperation mit einschlägig erfahrenen

Aufbau von Serviceangeboten für berufstätige Pflegenden vorgesehen oder den Pflegenden wird ein gezieltes Coaching angeboten, um ihre Doppelbelastung organisatorisch zu mindern. In den Unternehmen sind neben der Sensibilisierung von Personalverantwortlichen auch Kooperationsvereinbarungen mit Pflegeeinrichtungen vorgesehen oder es sollen neue betriebliche Modelle zur Vereinbarkeit entwickelt werden.

Grundsätzlich streben alle Projekte an, mit den bisher vor Ort bestehenden Pflegestützpunkten zu kooperieren und sie in ihre Netzwerkarbeit mit einzubeziehen. □ (em)

Betriebe erwarten ein positives Beschäftigungswachstum

Fachkräftesituation bei FuE-Dienstleistern im Land Brandenburg

Unternehmensbezogene Forschungs- und Entwicklungsleistungen (FuE) sind für die Zukunftsfähigkeit wissensbasierter Volkswirtschaften wichtig, da von ihnen innovative Impulse für unterschiedlichste Wirtschaftsbereiche ausgehen. Innovationen wiederum sind ein wesentlicher Faktor für mehr und bessere Beschäftigung. Sie sind zudem die Basis für Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung und Wirtschaftswachstum. Die Rahmenbedingungen betrieblicher Innovationen sind in Brandenburg durch den überdurchschnittlich hohen Anteil an kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt. Deren personelle und finanzielle Ressourcen für FuE sind begrenzt und müssen durch unternehmensexterne Kapazitäten ergänzt werden. Entsprechend kommt den Erbringern von Forschungs- und Entwicklungsleistungen im Land Brandenburg eine wichtige wirtschafts- und beschäftigungspolitische Bedeutung zu.

Nach Angaben einer von der LASA beauftragten Betriebsbefragung kann die FuE-Branche in den vergangenen Jahren auf eine hohe Wachstumsdynamik verweisen: Zwischen 2003 und 2007 sind die Umsätze um 13,7 Prozent gestiegen, was einer jahresdurchschnittlichen Wachstumsrate von immerhin 3,4 Prozent entspricht. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat von Mitte 2003 bis Mitte 2009 von 5.013 auf 5.462 zugenommen und sich damit absolut um 449 und relativ um 9 Prozent erhöht.

Beschäftigungskonzentration auf Potsdam

Unter regionalen Gesichtspunkten zeigt sich, dass der Beschäftigungszuwachs der Branche fast ausschließlich in Potsdam stattgefunden hat (+981 Beschäftigte). In den meisten anderen Regionen Brandenburgs stagnierte die Branchenbeschäftigung oder ging sogar zurück. Lediglich der Landkreis Spree-Neiße konnte aufgrund einer Neuansiedlung quantitativ relevante Beschäftigungszuwächse aufweisen. Entsprechend dieser Entwicklung ist eine zunehmend höhere räumliche Konzentration der FuE-Branche festzustellen: Während 2003 erst 30,5 Prozent aller Branchenbeschäftigten in der Landeshauptstadt tätig waren, betrug dieser Anteil 2009 bereits 45,9 Prozent.

Forschungs- und Entwicklungsleistungen werden jedoch nicht nur in FuE-Unternehmen erbracht, sondern auch in anderen Wirtschaftsbereichen, wie dem verarbeitenden Gewerbe, dem Dienstleistungssektor und den Hochschulen. Insgesamt sind gegenwärtig bis zu 14.000 Beschäftigte im Land Brandenburg kontinuierlich oder zumindest zeitweise mit der Erledigung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben betraut.

Hochschulbildung ist der bedeutendste Weg der Nachwuchsgewinnung für den Bereich FuE. Im Jahr 2008 wurden an den Hochschulen in Brandenburg insgesamt 5.730 Abschlussprüfungen (ohne Lehramtsprüfungen) erfolgreich bestanden; auf FuE-affine Fächergruppen entfielen davon 40 Prozent.

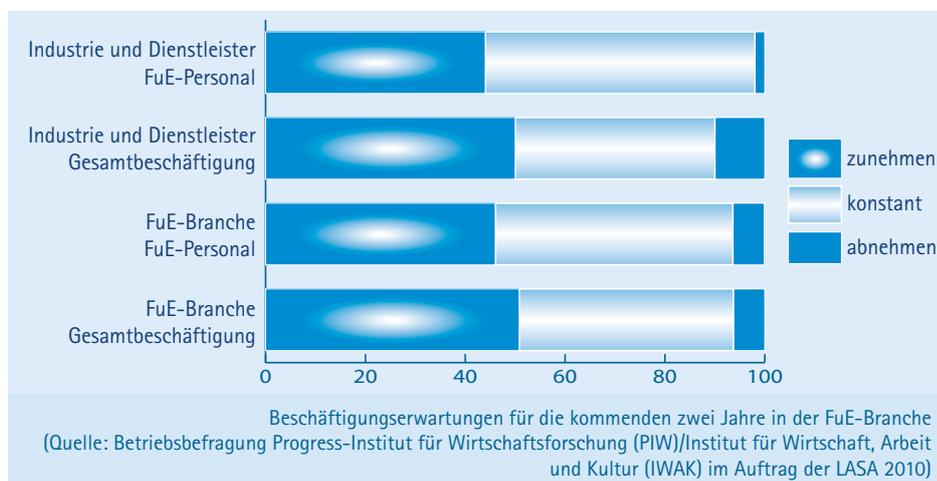
In einzelnen Studiengängen stellt sich die Situation etwas problematischer dar. Gemessen am Fachkräftebedarf der FuE-Leistungserbringer und angesichts des intensiver werdenden

stanten bzw. steigenden Auftragsentwicklung aus. Entsprechend erwarten die Betriebe ein positives Beschäftigungswachstum. Dies gilt, wie die Grafik zeigt, sowohl im Hinblick auf die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl als auch der Anzahl der FuE-Beschäftigten.

Aufgrund guter Beschäftigungsbedingungen und interessanter Tätigkeitszuschnitte wird die Mehrzahl der Betriebe bei der Deckung entstehender Fachkräftebedarfe auch zukünftig besser dastehen als andere Unternehmen.

Betriebe müssen eigenen Forschungsnachwuchs qualifizieren

Problematischer dürfte die Situation in den peripheren Regionen Brandenburgs sein. Während es in Potsdam eher um eine Vermarktung des Forschungsstandortes geht, um im Wettbewerb um kluge Köpfe bestehen zu können, stehen die Betriebe in der Peripherie vor der Herausforderung, den eigenen Forschungs-



Wettbewerbs von Betrieben unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche um qualifizierte Fachleute müssen vor allem die Brandenburger Prüfungszahlen in den Studienbereichen Geowissenschaften, Physik/Astronomie, Mathematik, Chemie und Biologie kritisch betrachtet werden. Insofern sollten forschungstreibende Brandenburger Betriebe die Berliner Hochschulen als Rekrutierungsbasis für den akademischen Fachkräftenachwuchs mit beachten.

Die Mehrzahl der forschungstreibenden Unternehmen in Brandenburg geht von einer kon-

nachwuchs zu entwickeln und an das Unternehmen zu binden. In beiden Feldern kann eine zielgerichtete Arbeitspolitik unterstützen, indem sie regionale Marketingstrategien forciert und passgenaue Weiterbildungsförderung für höher qualifizierte Mitarbeiter noch intensiver als bisher betreibt. □

Carsten Kampe, LASA

Infos

Die Befragung kann demnächst als Studie im Internet heruntergeladen werden: <http://tinyurl.com/39r3mn7>

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

Statt Wettbewerb um die Besten

Aus Jugendlichen mit schlechten Startchancen Fachkräfte machen

Seit 2003 hat sich die Zahl der Schulabgänger im Land Brandenburg fast halbiert. Viele Betriebe bekommen die Folgen zu spüren. Doch noch halten viele von ihnen an ihren hergebrachten Auswahlkriterien fest und Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Wolfgang Spieß leitet den Geschäftsbereich Bildung der IHK Potsdam. Er möchte Schulabgänger und Unternehmen zusammenbringen. Im Interview sagt er, wie das geschehen soll.

Herr Spieß, die Zeiten, zu denen sich Unternehmen die besten Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung herausuchen konnten, sind vorbei. Wie reagieren die Unternehmen darauf?

Zu viele machen momentan noch weiter wie bisher. Das heißt, sie sind immer noch im Wettbewerb um die besten Schulabgängerinnen und Schulabgänger.

Und können sie so ihre Ausbildungsplätze besetzen?

Zu viele nicht mehr. Das zeigen auch die noch offenen Ausbildungsstellen in diesem Jahr in unserem Kammerbezirk. Und das ist nicht

bildungsbegleitende Hilfen. Die Industrie- und Handelskammer Potsdam fördert die Nachhilfe mit bis zu 500 Euro. Der Bund fördert die Einstiegsqualifizierung. Das heißt, Jugendliche machen ein Jahr ein Praktikum im Betrieb. In unserem Kammerbezirk haben rund 65 Prozent dieser jungen Leute danach einen Ausbildungsvertrag erhalten. Weil die Betriebe während des Praktikums gemerkt haben, dass die jungen Leute die Ausbildung schaffen können. Und das sind häufig Jugendliche mit Vieren und Fünfen auf dem Abschlusszeugnis.

Wie wichtig ist Berufsorientierung in der Schule?

Wir brauchen eine frühzeitige Berufsorientierung. Und wir brauchen noch mehr Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben. Wenn es darüber gelingt, Jugendliche für einen Beruf zu begeistern, dann werden bei ihnen Kräfte freigesetzt, die sonst nicht zu wecken sind. Dann wissen sie auf einmal, warum sie lernen müssen, wozu sie Mathematik und Rechtschreibung brauchen. Viele haben noch nicht begriffen, dass es sich lohnt, zu lernen, weil es viele freie Ausbildungsplätze gibt. Inzwischen werden bei der Berufsorientierung auch die Kompetenzen festgestellt. Dann wissen Jugendliche und Eltern, welche Tätigkeiten den Jugendlichen liegen. Und die Praktika während der Schulzeit können dann entsprechend der Kompetenzen und Neigungen ausgewählt werden.

Im September stellen sich fünf IHK-Betriebe und die IHK auf einer Messe in Szczecin vor, um Auszubildende zu gewinnen.

Ja. Die Unternehmen sind an uns herangetreten, es ist ein Pilotversuch. Der Veranstalter verteilt in den Schulen in und um Szczecin Veranstaltungsbroschüren und die Jugendlichen können Gesprächstermine mit den Unternehmen abmachen. Wir erwarten rund 800 bis 900 Jugendliche auf der Messe, die deutsch sprechen können. Wir werden genau schauen, welche Ergebnisse die Messe bringt und welche Erfahrungen die Unternehmen machen. □ (jac)

Wenig Schulabgänger – viele offene Stellen

Im Jahr 2003 gab es im Land Brandenburg noch rund 34.000 Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Im Jahr 2010 sind es nur noch knapp 20.000 und 2011 werden es rund 17.000 sein.

Ende Juni 2010 verzeichnete die IHK Potsdam allein in ihrem Kammerbezirk noch 600 nicht besetzte betriebliche Ausbildungsplätze in rund 60 verschiedenen Ausbildungsberufen.

nur bei uns so. Bei den Mitgliedsbetrieben der Handwerkskammern sieht es ähnlich aus.

Was muss geschehen?

Die Betriebe müssen umdenken. Wir müssen auch aus Jugendlichen mit schlechten Startchancen Fachkräfte machen.

Können die Betriebe dies schaffen?

Die Betriebe werden dabei unterstützt. Es gibt in Brandenburg die lang bewährte, aus ESF- und Landesmitteln geförderte Verbundausbildung. Das heißt, ein einzelner Betrieb muss seinen Azubis nicht alles selbst vermitteln. Die Bundesagentur für Arbeit fördert ausbil-

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Gefördert werden das Erlernen von Fachtheorie und -praxis, Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten sowie sozialpädagogische Begleitung. Ziel ist die Aufnahme, Fortsetzung sowie ein erfolgreicher Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen oder das erfolgreiche Absolvieren einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung. Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen über betriebs- und ausbildungsübliche Inhalte hinausgehen. Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Maßnahmekosten der Bildungsträger.

Infos

Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit:
<http://tinyurl.com/3ydqrcx>

IHK Potsdam fördert Nachhilfe

Seit Beginn des Ausbildungsjahres 2009/2010 unterstützt die IHK Potsdam Mitgliedsunternehmen, die Auszubildende einstellen, bei denen beim Übergang von der Schule zur Berufsausbildung Schwierigkeiten in der fachtheoretischen Ausbildung zu erwarten sind.

Die Maßnahme greift, wenn die regulären Instrumente zur Förderung der Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit junger Menschen nicht erfolgreich waren. Dabei geht es um Azubis, die in den Lernfeldern des jeweiligen Berufsbildes eine befriedigende Note oder schlechter erreicht haben bzw. die bereits im Vorjahr oder früher die allgemeinbildende Schule verlassen haben. Damit können die Ausbildungsbetriebe in Westbrandenburg besonders lernschwachen Jugendlichen zusätzliche Lernmodule anbieten. Beantragt werden kann die Unterstützung, wenn ein Ausbildungsvertrag registriert ist oder der IHK Potsdam zur Registrierung vorliegt. Antragsteller ist das ausbildende Unternehmen. Es stehen Mittel für 1.000 Förderfälle in Höhe von je 500 Euro für Basisqualifikationsmodule zur Verfügung.

Infos

IHK Potsdam, FB Aus- und Weiterbildung,
Udo Sobota, Tel.: (03 31) 27 86-4 03.

Evaluert

Einstiegsqualifizierung

Das Bundesarbeitsministerium hat einen Zwischenbericht der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung veröffentlicht.

Nach dem Bericht hatten 56 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) im Ausbildungsjahr 2008/09 den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung geschafft, Stand Januar 2010. Die Evaluatoren haben dabei keine Unterschiede nach Geschlecht oder Migrationshintergrund festgestellt. Die Chancen, von dem Betrieb übernommen zu werden, in dem die Einstiegsqualifizierung absolviert wird, hängen von verschiedenen Umständen ab. Die Chancen sind höher,

- ▶ wenn die EQ dem Berufswunsch entspricht;
- ▶ je früher im Bildungs- und Berufsverlauf die Jugendlichen an einer EQ teilnehmen;
- ▶ wenn die EQ in einem Betrieb erfolgt, der ausbildet.

Die Evaluatoren verweisen in dem Bericht weiterhin auf folgende Ergebnisse:

- ▶ Die EQ wird vor allem von Kleinst- und Kleinunternehmen genutzt.
- ▶ Die Anforderungen der Unternehmen an die Jugendlichen sind teilweise sehr hoch.
- ▶ Rund ein Viertel der Einstiegsqualifizierungen wird vorzeitig beendet. Jugendliche brechen ab, weil sie eine Ausbildung aufnehmen oder weil es nicht der richtige Beruf für sie ist. Unternehmen beenden die Einstiegsqualifizierung, weil sie unzufrieden mit Motivation, Sozialverhalten und Zuverlässigkeit der Jugendlichen sind.
- ▶ Das Angebot einer sozialpädagogischen Begleitung kennen zu wenig Unternehmen.
- ▶ 59 Prozent der Teilnehmenden besuchen die Berufsschule. Die Berufsschulpflicht ist in den Ländern unterschiedlich geregelt.
- ▶ Nur wenig Betriebe bitten die Kammern, die Einstiegsqualifizierung zu zertifizieren. Die Zertifikate sind aber die Basis dafür, eine folgende Ausbildung zu verkürzen.
- ▶ Die Unterschiede zwischen den Teilnehmern an Einstiegsqualifizierungen und Bewerbern für Ausbildungsplätze sind nicht sehr groß. Die EQ-Teilnehmer sind aber besser qualifiziert als Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen. □ (jac)

Infos

Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums:
www.bmas.de/portal/46970

Arbeit für Bürgerinnen und Bürger

Modellprojekt des Bundes soll Menschen dauerhaft in Arbeit bringen

Mitte Juli 2010 startete das Modellprojekt Bürgerarbeit. 197 Jobcenter beteiligen sich daran, das ist fast die Hälfte aller Grundsicherungsstellen in Deutschland. Von den 18 Grundsicherungsstellen im Land Brandenburg beteiligen sich sogar 16. Ziel des Modellprojektes ist es, Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen und -Bezieher auf reguläre Arbeitsplätze zu vermitteln.

Die Bürgerarbeit beginnt mit der Aktivierungs- und Vermittlungsphase. Diese dauert sechs Monate. Die Jobcenter schließen mit den Teilnehmenden eine Eingliederungsvereinbarung ab und versuchen, die Teilnehmenden zu vermitteln. Werden Defizite, etwa in der Qualifikation erkannt, sollen die Jobcenter die Teilnehmenden gezielt fördern. Denkbar sind beispielsweise betriebliche Praktika oder Qualifizierungen. Jedes Jobcenter kann bei der Aktivierung eigene Schwerpunkte setzen. Die eigentliche Bürgerarbeit beginnt, wenn die Aktivierungsphase abgeschlossen ist. Von den nicht vermittelten Teilnehmenden wählen die Jobcenter diejenigen aus, die einen Bürgerarbeitsplatz erhalten. Die Tätigkeiten müssen gemeinnützig sein und dürfen keine regulären Jobs verdrängen. Arbeitgeber können Gemeinden, Städte und Kreise sowie Wohlfahrtsverbände und Vereine sein. Die Arbeitsplätze werden bis zu drei Jahre mit einem Festbetrag gefördert. Dieser beträgt bei einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden 1.080 Euro. Möglich ist auch eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden, dann beträgt der Zuschuss 720 Euro.

Jede Bürgerarbeiterin, jeder Bürgerarbeiter bekommt einen Coach zur Seite gestellt. Dieser macht Besuche am Arbeitsplatz und hilft, etwaige Probleme zu lösen. Der Coach soll auch weitere Vermittlungsversuche initiieren, etwa wenn sich am Arbeitsmarkt neue Chancen auftun oder sich die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden verbessern. Die Maßnahmen der Aktivierungsphase, etwa Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen, finanzieren die Grundsicherungsstellen aus ihren SGB-II-Budgets. In Brandenburg werden einige Grundsicherungsstellen auch ESF-geförderte Landesprogramme nutzen, etwa Aktiv für Arbeit, Regionalbudget und Akademie 50 plus. Die Beschäftigungsphase wird aus Mitteln des bundesweiten SGB-II-Eingliederungstitels und des Bundes-ESF finanziert.

Das Land Brandenburg ermöglicht mit seinem Programm ‚Arbeit für Brandenburg‘ bei Bedarf die Kofinanzierung von Bürgerarbeitsplätzen.

Für die Gewährung dieses Zuschusses von monatlich 250 Euro pro Beschäftigungsverhältnis müssen zusätzlich zu den Voraussetzungen der ‚Bürgerarbeit‘ die Förderbedingungen aus der Richtlinie ‚Arbeit für Brandenburg‘ erfüllt sein.

An der Bürgerarbeit können grundsätzlich alle teilnehmen, die beim Jobcenter gemeldet, arbeitslos und hilfebedürftig sind. Sie brauchen keine Vermittlungshemmnisse zu haben. Wer für die Bürgerarbeit ausgewählt wird, entscheiden die Jobcenter. □ (jac)

Infos

 Das Modellprojekt Bürgerarbeit wird aus Mitteln des Bundes und des

Europäischen Sozialfonds finanziert.

Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums:
www.bmas.de/portal/46740

Bürgerarbeit in Brandenburg

Im Land Brandenburg werden 11.460 Plätze für die Aktivierung sowie 3.180 Bürgerarbeitsplätze gefördert. Bis Ende Mai konnten die Grundsicherungsstellen ihr Interesse an einer Teilnahme beim Bundesarbeitsministerium bekunden. Folgende ARGEs und Optionskommunen beteiligen sich:

- ▶ ARGE Landkreis Teltow-Fläming
- ▶ ARGE Havelland (ILZ)
- ▶ ARGE LK Dahme-Spreewald
- ▶ PAGA Potsdam (ARGE)
- ▶ ARGE Prignitz
- ▶ ARGE Stadt Brandenburg/Havel
- ▶ Jobcenter Barnim (ARGE)
- ▶ Jobcenter Cottbus (ARGE)
- ▶ Jobcenter Elbe-Elster (ARGE)
- ▶ Jobcenter Märkisch-Oderland (ARGE)
- ▶ Jobcenter Oberspreewald-Lausitz (ARGE)
- ▶ Landkreis Oberhavel (zKT*)
- ▶ Landkreis Oder-Spree (zKT*)
- ▶ MAIA Potsdam-Mittelmark (ARGE)
- ▶ Landkreis Spree-Neiße (zKT*)
- ▶ Landkreis Uckermark (zKT*)

*zKT = zugelassener kommunaler Träger

In Schwerpunktbranchen steigt die Beschäftigung

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) legt Studie zur Entwicklung der Beschäftigung vor

Der positive Trend in den vom Land Brandenburg geförderten Schwerpunktbranchen kann die Verluste in schrumpfenden Branchen wie etwa der Energiewirtschaft nicht ganz ausgleichen. Insgesamt zeigen sich im Land Brandenburg jedoch große regionale Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung. Das IAB hat in seiner Studie untersucht, warum die Entwicklung innerhalb Brandenburgs so unterschiedlich ist. Dabei hat das Institut auch Brandenburger Landkreise mit Kreisen aus anderen ostdeutschen Bundesländern verglichen. Dr. Dieter Bogai und Doris Wiethölter vom IAB stellen Ergebnisse der Studie vor.

Brandenburg ist das ostdeutsche Bundesland mit den stärksten regionalen Unterschieden in der Beschäftigungsentwicklung zwischen 1996 und 2005. Die großen Unterschiede weisen auf ausgeprägte räumliche Disparitäten hin, vor allem zwischen dem Berliner Umland und den peripher gelegenen Regionen. Während die an Berlin angrenzenden Kreise in dem untersuchten Zeitraum kaum Arbeitsplätze verloren haben, hatten die peripheren ländlichen Kreise überwiegend hohe Beschäftigungsverluste hinzunehmen (vgl. Abbildung 1). Das Institut

für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat unterschiedliche Einflussfaktoren in den Regionen ermittelt. Zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Regionen mit positiver Entwicklung häufig gleichzeitig von einer günstigen Branchenstruktur und vorteilhaften Standortfaktoren profitieren.

Besonders stark von Beschäftigungsverlusten betroffen sind die südöstlichen Regionen Brandenburgs. So hatte der Landkreis Spree-Neiße im Durchschnitt jährliche Beschäf-

tigungsverluste von 5,2 Prozent im Untersuchungszeitraum. Der von der Braunkohle geprägte Nachbarkreis Oberspreewald-Lausitz hatte jährlich durchschnittliche Verluste von 4,9 Prozent. Moderate Rückgänge zeigten die an Berlin angrenzenden Kreise mit beispielsweise 1,7 Prozent im Landkreis Dahme-Spreewald bzw. 2,2 Prozent im Kreis Oberhavel. Der Landkreis Teltow-Fläming, südwestlich von Berlin, hatte mit 0,9 Prozent den geringsten jährlichen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen.

Markante Unterschiede zu anderen ostdeutschen Regionen

Vergleicht man die Entwicklung in den Brandenburger Kreisen mit ähnlich strukturierten Regionen Ostdeutschlands, zeigen sich teilweise markante Unterschiede. So ist die Beschäftigung in der Stadt Potsdam (Kreistyp 1, siehe Tabelle 1) trotz der Nähe zu Berlin mit 2,3 Prozent pro Jahr gesunken und damit so stark wie im Durchschnitt der ostdeutschen Kernstädte, die sich in Agglomerationsräumen befinden (2,4 Prozent), vgl. Tabelle 1. Dagegen haben die an Berlin angrenzenden ländlichen Kreise (Kreistyp 4) in der Mehrheit vergleichsweise wenig an Beschäftigung verloren. Abgesehen von den Landkreisen Märkisch-Oderland (4,7 Prozent) und Potsdam-Mittelmark (3,2 Prozent) lag ihr Beschäftigungsverlust unter dem für diesen Kreistyp errechneten ostdeutschen Durchschnitt von 2,9 Prozent.

Auch in den stark ländlich geprägten Kreisen Brandenburgs (Kreistyp 9) sind Unterschiede zum ostdeutschen Durchschnitt zu erkennen. Während die Beschäftigung in den westlich gelegenen Landkreisen Ostprignitz-Ruppin und Prignitz vergleichsweise moderat sank, ist sie in der peripher gelegenen Uckermark im Nordosten des Landes stärker als in den übrigen ostdeutschen Regionen dieses Typs gefallen.

In der Untersuchung wurde die unterschiedliche regionale Beschäftigungsentwicklung im Land Brandenburg mit ausgewählten Bestimmungsgrößen zu erklären versucht. Ein wesentlicher Einfluss geht vom Brancheneffekt aus (vgl. Tabelle 2 auf den BRANDaktuell-Internetseiten). Er gibt an, um wie viele Prozentpunkte die Beschäftigung aufgrund eines

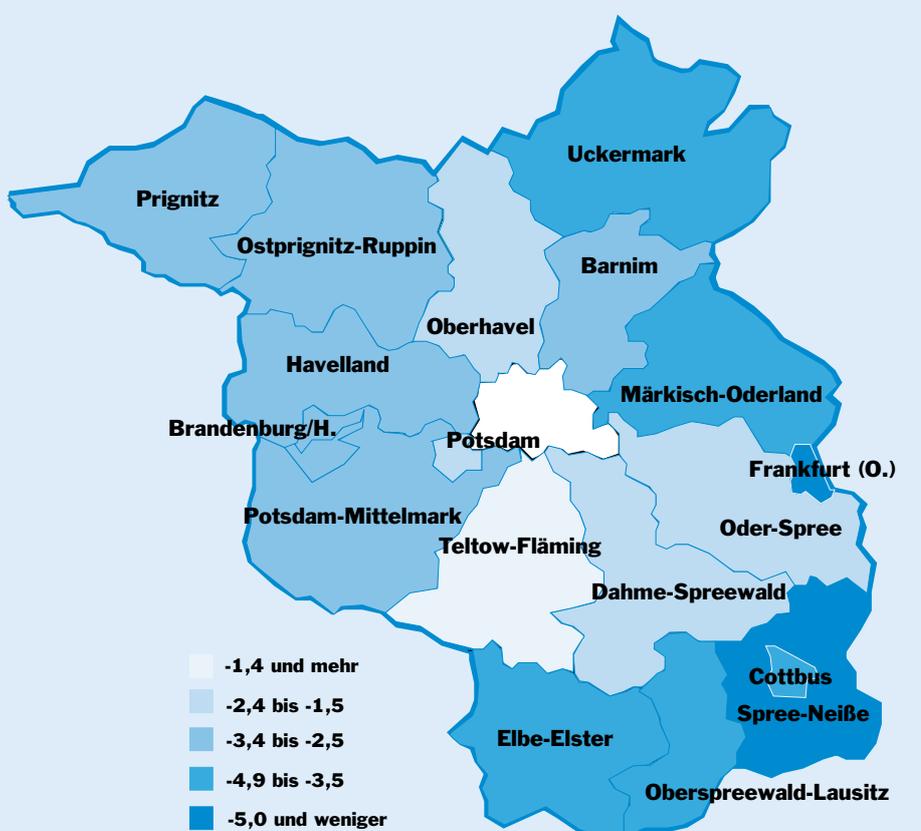


Abbildung 1: Jahresdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung* auf Kreisebene in Berlin und Brandenburg 1996 bis 2005;

* jährliche durchschnittliche Veränderung nach dem arithmetischen Mittel;

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des IAB

günstigen oder ungünstigen Branchenmixes besser oder schlechter als der Durchschnitt verlaufen wäre. Weitere Bestimmungsgrößen sind der Betriebsgrößeneffekt und der Standorteffekt.

In den benachteiligten Regionen verstärken sich häufig ungünstige Branchenstrukturen und Standortbedingungen gegenseitig. Die Grenzlage zu Polen wirkt offenbar wegen fehlender Absatzmärkte und unzureichender Infrastruktur nachteilig. Branchenstruktur und Standorteffekt erklären etwa die hohen Beschäftigungsverluste in den südlich gelegenen Landkreisen Spree-Neiße und Elbe-Elster. In Spree-Neiße konzentriert sich ein Drittel der Beschäftigten auf die schrumpfenden Bereiche Baugewerbe und Energiewirtschaft. Auch nach einem scharfen Konsolidierungsprozess bleibt die Kohle- und Energiewirtschaft die dominante Wirtschaftsbranche in der Region. Ungünstige Branchenkonstellationen sind auch im Landkreis Elbe-Elster für den negativen Brancheneffekt ursächlich. Dort arbeiten sehr viele Menschen in den schrumpfenden Branchen Baugewerbe, Handel/Reparatur und Staat/Sozialversicherungen.

Günstige Bedingungen in Teltow-Fläming

Besser als im ostdeutschen Vergleich schneiden vor allem die Umlandkreise Teltow-Fläming und Oberhavel ab. Hier zeigt sich sowohl ein günstiger Branchen- wie auch Standorteffekt. Teltow-Fläming profitiert vom Fahrzeugbau und dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie von der Nähe zu Berlin. Der Fahrzeugbau zählt dort zur drittstärksten Branche. Im nördlich an Berlin angrenzenden Landkreis Oberhavel sind neben dem Fahrzeugbau höhere Beschäftigungsanteile bei den wissensintensiven unternehmensbezogenen Dienstleistungen und den sonstigen Dienstleistungen auszumachen, die den Brancheneffekt begünstigen.

Für das Land Brandenburg zeigt die Analyse im ostdeutschen Vergleich einen Rückstand bei den wissensintensiven unternehmensnahen Dienstleistungen und industriellen Wachstumsbranchen, wie die Elektrotechnik oder der Maschinenbau. Abschließend ist allerdings darauf hinzuweisen, dass der negative Einfluss des Brancheneffekts im Land Brandenburg auf die Braunkohle- und Bauwirtschaft zurückzuführen ist. Die Ist-Entwicklung in den von der

Brandenburger Wirtschaftspolitik besonders geförderten Schwerpunktbranchen, den Branchenkompetenzfeldern wie Automotive, Biotechnologie, Papierindustrie und Medien/ITK zeigt ein völlig anderes Bild. Die Beschäftigung ist hier zwischen 1998 und 2008 um 6 Prozent gestiegen und hebt sich damit positiv von der Gesamtentwicklung von -13 Prozent ab. □

Dr. Dieter Bogai,
Doris Wiethölder, IAB

Infos

Die Studie steht auf den Internetseiten des IAB zur Verfügung:
www.iab.de/238/section.aspx/Publikation/k100624n01.

Auf den BRANDaktuell-Internetseiten finden Sie eine Übersicht über die Effekte auf Kreisebene:
www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=956



Biotechnologie ist ein Branchenkompetenzfeld in Brandenburg – das Foto zeigt einen Produktionsraum der co.don AG aus Teltow. Die Firma züchtet aus Zellen Gewebe, beispielsweise Knorpel

Kreistyp	Beschreibung	Kreis	Jahresdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung	Jahresdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung des Kreistyps in Ostdeutschland
1	Kernstädte und Agglomerationsräume	Potsdam	-2,3	-2,4
4	Ländliche Kreise in Agglomerationsräumen	Brandenburg/Havel Frankfurt (Oder) Barnim Dahme-Spreewald Havelland Märkisch-Oderland Oberhavel Oder-Spree Potsdam-Mittelmark Teltow-Fläming	-3,2 -5,1 -2,7 -1,7 -2,5 -4,7 -2,2 -2,4 -3,2 -0,9	-2,9
5	Kernstädte in Regionen mit verstärkten Räumen	Cottbus	-3,6	-3,1
7	Ländliche Kreise in Regionen mit verstärkten Räumen	Elbe-Elster Oberspreewald-Lausitz Spree-Neiße	-4,5 -4,9 -5,2	-3,2
9	Ländliche Kreise in ländlichen Räumen	Ostprignitz-Ruppin Prignitz Uckermark	-2,8 -3,0 -4,1	-3,4

Tabelle 1: Jahresdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung in den Brandenburger Kreisen im Vergleich zum jeweiligen Kreistyp in Ostdeutschland 1996 bis 2005;
Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des IAB

Gesundheitsorientierung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Bericht vom Fachkongress der Bundesagentur für Arbeit

Warum soll die Arbeit der Agenturen und Arbeitsgemeinschaften mit ihren Kunden aus dem Rechtskreis SGB II verstärkt auf die Gesundheitsvorsorge orientiert werden? Die Antwort liegt in der wissenschaftlich nachgewiesenen Wechselwirkung zwischen Gesundheit und Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit. Demnach verfügen über ein Drittel aller SGB-II-Bezieherinnen und -Bezieher über gesundheitliche Einschränkungen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt zumindest erschweren, wenn nicht sogar verhindern. Wie es diesen Verlust an Beschäftigungsfähigkeit zu verhindern gilt, war zentrale Frage des Fachkongresses der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Juni 2010.

Rund 450 Gäste aus Wissenschaft, den Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften, Verbänden und politischen Akteuren setzten sich das Ziel, kooperative Entwicklungsbedarfe zu identifizieren und konkrete Vorgaben in der Zusammenarbeit zum Thema Gesundheitsorientierung zu beschreiben.

Dass die Lösung dieser Frage einer konzentrierten Aktion vieler ministerieller, behördlicher und unternehmerischer Kräfte bedarf, wurde bereits an den Beiträgen im Plenum deutlich. Staatssekretär Gerd Hoofe, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, hob in seiner Eröffnungsrede die rechtskreisübergreifende Bedeutung des Themas hervor. Die Verantwortung des Bundesministeriums für Gesundheit für die gesundheitliche Prävention wurde von Staatssekretär Stefan Kapferer betont. Die Rolle und Aufgabe der Bundes-

zentrale für gesundheitliche Aufklärung und deren Kampagnen zur Gesundheitsprävention wurden von Prof. Elisabeth Pott herausgestellt. Die wissenschaftliche Sicht auf das Thema, Erfolgsfaktoren und Forderungen an die Akteure formulierte Prof. Dr. Rolf Rosenbrock vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Ergebnisse und Impulse

Das Thema Gesundheitsorientierung ist in der BA geschäftspolitisch verortet. Bei der Gesundheitsorientierung handelt es sich um kein neues Ziel im Zielsystem der BA, denn es wird in die originären Geschäftsprozesse mehr und mehr integriert. Dazu dienen Kooperationsvereinbarungen u. a. mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, dem Deutschen Olympischen Sportbund und dem Deutschen Fußballbund. Im Vordergrund der operativen Arbeit der BA steht eine intensive Netzwerkarbeit. Diese integrierte, vernetzte Arbeit vor Ort sollte durch aktive Pressearbeit, lokale Initiativen, Qualifizierung und Sensibilisierung der Integrationsfachkräfte begleitet werden, um auch nachhaltig zu wirken.

Aus Sicht der gesetzlichen Krankenversicherung bieten sich Vereinbarungen auf Landesebene zwischen Bundesagentur und Krankenkassen an, insbesondere zu den Punkten Kostenübernahme und Qualitätssicherung. Auch der Sachverständigenrat fordert eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und Krankenkassen, um die Vernetzung zwischen Arbeitsförderung und Gesundheitsförderung zu intensivieren. 70 bis 80 Prozent der geförderten SGB-II-Bezieher nehmen bereits an Präventionsmaßnahmen oder Gesundheitskompetenzberatungen teil.

Außer Frage steht, dass Fallmanagerinnen und -manager dafür qualifiziert werden müssen. An der Hochschule der Bundesagentur für

Arbeit ist für den Studiengang ‚Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement‘ ein Modul zur ‚Gesundheitsorientierung‘ geplant. Eins wurde auch in den vorgestellten Projekten – Gesundheitsprogramm AktivA der Universität Dresden und am Beispiel HIV/AIDS der Deutschen Aidshilfe – deutlich: Nichts läuft ohne externe Partner und Netzwerke! Erfolgsfaktoren der Netzwerkarbeit sind die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Diagnostik und Beratung durch Sozialmediziner, die Kombination von Maßnahmen und die psychosoziale Betreuung der Langzeitarbeitslosen.

Wichtigste Zielgruppe: Jugend

Als besonders wichtige Zielgruppe wurden die Jugendlichen identifiziert. 20 Prozent der Jugendlichen im SGB-II-Bezug zeigen psychische Auffälligkeiten, 6 Prozent davon sind bereits behandlungsbedürftig. Statistische Erhebungen belegen einen Zusammenhang zwischen Suchterkrankungen und sozialer Situation, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit. Durch die späte Identifizierung – i. d. R erst nach Abschluss der Schulausbildung – sind präventive Maßnahmen im SGB II nicht mehr möglich. Folgemaßnahmen können aufgrund von Lücken bei den Förderleistungen und Zuständigkeiten nicht fortgesetzt werden. Eine Vernetzung der einzelnen Akteure wird hier umso dringlicher. Die Grundsicherungsstellen müssen hier z. B. mit Jugendhilfe, Krankenversicherung und Rentenversicherungsträger zu einer ganzheitlichen Betreuung finden und datenschutzrechtliche Probleme der verschiedenen Institute im Vorfeld lösen. Sanktionen der Grundsicherungsstellen bei Verweigerungen werden in ihrer Wirkung und Zweckmäßigkeit in der Wissenschaft kontrovers diskutiert. Suchtkrankenhilfe müsste frühzeitig und parallel zur Arbeitsförderung einsetzen. Zwischen Arbeitsverwaltung und Suchtkrankenhilfe gibt es dazu bereits ein bewährtes Kooperationsmodell. Die Qualifikation der Integrationsfachkräfte in der Arbeitsförderung bleibt deshalb auch nach der Neuorganisation des SGB II eine wichtige Aufgabe. □

Anja Huth, Bundesagentur für Arbeit

Infos

Tagungsdokumentation im Internet:
www.fachkongress-sgb2.de

Für Brandenburg

In Brandenburg ist man dem nebenan beschriebenen Ziel bereits etwas näher. Seit 2009 widmet sich der Verein ‚Gesundheit Berlin-Brandenburg‘ mit einem Projekt auch der Verknüpfung von Gesundheits- und Arbeitsförderung und steht als Ansprechpartner für Vernetzung und Erfahrungstransfer zur Verfügung. Dem vorausgegangen ist das ESF-geförderte Brandenburger Modellprojekt ‚Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung‘ (AmigA) in Potsdam-Mittelmark, das bis heute im Landkreis in der Regelfinanzierung weiterentwickelt wird. Der AmigA-Ansatz wurde auch auf dem Fachkongress vorgestellt (d. Red.).

Infos

Dr. Iris Schiek, Regionaler Knoten – Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten, Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V., Behlertstr. 3a, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 88 76 20 17

Feuer und Flamme sein – ohne auszubrennen!

Burn-out-Präventionszentren für Beschäftigte und Unternehmen

Psychische Gesundheit wird in der modernen Arbeit zum relevanten Wettbewerbsfaktor, denn vor dem Hintergrund steigender Belastung ist sie schon lange nicht mehr selbstverständlich. Das Projekt ‚pragdis – präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen‘ widmet sich daher den Fragen, worin, insbesondere in der modernen Wissensarbeit, die Ursachen für arbeitsbedingte psychische Störungen liegen und wie ein proaktiver Gesundheitsschutz aussehen kann. An dem Projekt sind die Technische Universität Dortmund, die Ludwig-Maximilians-Universität München und die Team Gesundheit GmbH Essen beteiligt.

Die zentralen Ergebnisse und Erfahrungen des Vorhabens lassen sich wie folgt pointieren: Ursachen für arbeitsbedingte psychische Probleme liegen sowohl beim Beschäftigten und seinen hohen Leistungsansprüchen als auch bei den Arbeitsbedingungen. Ein Burn-out-Risiko besteht dann, wenn hochleistungsmotivierte Personen durch betriebliche oder private Bedingungen daran gehindert werden, ihre hoch gesteckten Ziele zu erreichen und/oder wenn sie und ihre Leistungen nicht wertgeschätzt werden.

Was muss Prävention leisten?

Um das Burn-out-Syndrom bei den Beschäftigten zu verhindern, sollte in den Betrieben Präventionsarbeit geleistet werden, die folgende Gegebenheiten beachtet:

- ▶ Prävention muss sowohl beim Individuum als auch beim Unternehmen und den Umfeldbedingungen ansetzen. Eine an einem Arbeitsplatz ausgebrannte Person kann bei verbesserten Arbeitsbedingungen oder an einem anderen Arbeitsplatz wieder arbeitsfähig und zufrieden sein. Die Erwerbsbiografie wird dabei zum Gestaltungsinstrument des Gesundheitsschutzes.
- ▶ Prävention findet zumeist erst dann statt, wenn erste Beschwerden spürbar werden. Wirkliche Primärprävention wird praktisch nicht betrieben. Im Rahmen des praktischen Gesundheitsschutzes verschwimmen die Grenzen zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiär-Prävention sowie zwischen Prävention, Therapie und Rehabilitation. Unterstützungsdienstleistungen müssen dem Rechnung tragen.
- ▶ Es besteht ein Bedarf an überbetrieblichen Unterstützungsstrukturen, da kleine und mittelständische Unternehmen oft überfordert sind, passende Angebote des Gesundheitsschutzes umzusetzen. Insbesondere diskontinuierlich Beschäftigte (befristet

Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Allein-selbstständige) bleiben bei betrieblichen Präventionsmaßnahmen außen vor.

Hilfe aus einer Hand

Aufgrund dieser Voraussetzungen wurde im Projekt pragdis das Konzept für Burn-out-Präventionszentren entwickelt. Das Konzept basiert auf einem multidisziplinären Ansatz einer Burn-out-Beratung, der Arbeitswissenschaft, ökonomische und rechtliche Beratung genauso einschließt wie Gesundheitspsychologie und die klassischen therapeutisch orientierten Disziplinen. Es kooperieren entsprechende Fachrichtungen, die sonst nicht zusammenarbeiten und bislang an unterschiedlichen Stellen mit teilweise widersprechenden Zielen ansetzen. Zielgruppe sind sowohl Einzelpersonen als auch Unternehmen.

Auf individueller Ebene richten sich die Interventionen neben den klassischen Ansätzen der Stressprävention darauf, Kompetenzen zu vermitteln, die erforderlich sind, um adäquate Arbeitsbedingungen einzufordern oder zu gestalten. Auf betrieblicher Ebene geht es einerseits um die Analyse der Burn-out relevanten Rahmenbedingungen und Ressourcen. Außerdem werden Unternehmen bei der Realisierung eines präventionsfreundlichen Organisationsklimas beraten. Dabei schließt die Beratung eine explizite Planung der Erwerbsbiografie mit ein.

Aufbau von Präventionszentren

Da es allen Akteuren des Projektes pragdis wichtig war, dass es nicht nur bei dem theoretischen Konzept bleibt, wurde ein weiteres Projekt initiiert: ‚Prävinet – Zentrum für gesundes Arbeiten‘. Mit diesem Projekt sollen Präventionszentren aufgebaut werden. Dazu arbeiten, unter fachlicher Begleitung



Burn-out-Symptome können sich überall zeigen

des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit Nordrhein-Westfalen, die gaus gmbh – medienbildung politikberatung, die medomus Projektentwicklung und amexus Informationstechnik zusammen. Ein wichtiger Eckpfeiler der Arbeit in den Zentren ist die enge Kooperation mit großen Arztpraxen auf der Grundlage einheitlicher Qualitätsstandards.

Das Projekt startet mit dem Aufbau eines Burn-out-Zentrums im Münsterland. In der Stadt Legden entsteht das Präventionszentrum für gesundes Arbeiten in Nordrhein-Westfalen (NRW). Sein Schwerpunkt wird bei den psychischen Belastungen und Erkrankungen liegen. In diesem Zentrum werden die verschiedenen Experten und Fachdisziplinen auf der Grundlage des ganzheitlichen Beratungsansatzes zusammenarbeiten.

Die Neuartigkeit des Konzeptes kann so zusammengefasst werden: Spezialisten verschiedenster Disziplinen arbeiten auf der Basis eines gemeinsam getragenen Burn-out-Genese-Konzeptes aus den Blickwinkeln Individuum, Arbeitsbedingungen und Erwerbsbiografie zusammen und beraten dabei integrativ Beschäftigte und Betriebe. Grundlage der Präventionsarbeit ist dabei der salutogenetische Ansatz, wonach Gesundheit nicht als Zustand, sondern als Prozess zu verstehen ist. Aufgrund dieser Basis sollen die Grenzen zwischen Prävention, Therapie und Rehabilitation aufgehoben und die Interessen der Beschäftigten wie der Betriebe integriert werden. □

Dagmar Siebecke, TU Dortmund

Infos

E-Mail: Dagmar.siebecke@tu-dortmund.de,

Internet: www.pragdis.de, www.praevinet.de



Das Projekt pragdis wird aus Bundesmitteln und dem ESF gefördert.



Das Projekt Prävinet wird aus NRW-Landesmitteln und dem ESF gefördert.

Management transnationaler Projekte

Teil 7 – Schluss: Erfahrungen aus der Praxis



In den vergangenen Kapiteln wurde die Bedeutung kultureller Unterschiede in der internationalen Projektarbeit unter verschiedenen Gesichtspunkten erörtert. Die Zusammenarbeit von Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen wirkt sich auf Planung, Gestaltung und Durchführung eines internationalen Projektes aus. In diesem Kapitel berichtet die Praktikerin, Karmen Ozvatic, von ihren Erfahrungen mit Partnern aus dem südostasiatischen Raum. Damit schließt die Reihe zum Management transnationaler Projekte.

Welches sind Ihrer Erfahrung nach die größten Herausforderungen bei der fachlichen Zusammenarbeit mit Partnern aus anderen Ländern und Kulturen?

Neben den sprachlichen Barrieren muss man sich auf jeden Fall auf Unterschiede in der Arbeitsweise und auf andere Verhaltensweisen einstellen, die uns erst mal fremd erscheinen und die die gemeinsame Arbeit stark beeinflussen. Hierunter fallen Aspekte wie z. B. eine andere Auffassung zu zeitlichen Vorgaben, ein anderes Verständnis von Hierarchie, von Verbindlichkeit der Absprachen und Termine oder auch die Erwartungen an die Projektleitung, den Umgang mit Eigeninitiative bzw. der Übernahme von Verantwortung. Die gemeinsame Sprache spielt eine wesentliche Rolle. Arbeitssprache ist in der Regel Englisch, die für alle Projektbeteiligten eine Fremdsprache darstellt. Unter Umständen kommen die Beteiligten zum ersten Mal mit der Projektterminologie in Kontakt, was den Interpretationsrahmen einer Aussage erweitert. Es ist daher ratsam, sich auf zentrale Begriffe zu einigen und diese in einem projektbezogenen Glossar festzuhalten.

Können Sie Beispiele von kulturellen Besonderheiten benennen sowie deren Auswirkung auf die gemeinsame Arbeit?

Wir haben in der Projektarbeit mit den Ländern des südostasiatischen Raumes die Erfahrung gemacht, dass die Zusammenarbeit sehr stark auf gegenseitigem Vertrauen aufbaut. Wichtig ist, dass man als Gast über bestimmte Rituale und Verhaltensweisen Bescheid weiß. In Vietnam zum Beispiel wird über das Geschäftliche immer vor und nie während der Mahlzeit gesprochen. Beim Geschäftsessen unterhält man sich über Privates. Die Partner sind ebenfalls daran interessiert, wie wir leben.

Händeschütteln ist eher unüblich, da Berührungen viel persönlicher genommen werden als in Europa. Stattdessen begrüßt man sich mit vor dem Gesicht zusammengeschlossenen

Händen und einer leichten Vorbeugung. Auch die Arbeitszeiten sind an die lokalen Verhältnisse angepasst, da sie sowohl vom Wetter wie auch vom Verkehr und den Lebensbedingungen abhängig sind. Bedenken Sie bitte, dass mitunter größere Distanzen zu den Jobs, für den Handel zurückzulegen sind und Haupttransportmittel sind nur Mofas und Fahrräder!

Offizielle Gespräche mit ausländischen Delegationen erfolgen nach einem klar festgelegten Protokoll, die Delegationsleiter aus Vietnam und aus dem Ausland sitzen exponiert, links und rechts von ihnen sitzen weitere Mitglieder der Delegation, in hierarchischer Reihenfolge. Die Sprache ist bildhaft, es werden viele Metaphern verwendet. Das Gespräch beginnt damit, die Freude über den Besuch auszudrücken und die Gesprächsteilnehmer vorzustellen.

Ein weiteres Merkmal ist, dass oft nicht nachgefragt wird, wenn man etwas nicht versteht. Das ist in der Kultur begründet und hat in der Regel mit Gesichtsverlust zu tun. Um einen reibungslosen Projektverlauf zu sichern, ist deshalb ein zeitnahes Controllingverfahren sehr wichtig, damit mögliche Probleme schnell aufgedeckt werden können. Die Partner lassen sich ihre Zuarbeiten gerne oft bestätigen und fühlen sich damit im Projekt gut aufgehoben. Für die Arbeitsplanung ist es wichtig zu wissen, dass die Arbeiten vor der Abgabe mehrfach in verschiedenen Konstellationen durchgesprochen und bestätigt werden müssen. Das erfordert Zeit und muss berücksichtigt werden.

Wie kann man sich auf die Zusammenarbeit vorbereiten?

Je besser sich die Partner aufeinander einstellen, d. h. sich auch über die unterschiedlichen sozialen, geschichtlichen, politischen und wirtschaftlichen Hintergründe informieren, umso leichter fällt das Verständnis füreinander. All diese Aspekte beeinflussen das Verhalten und die Arbeit, dies sollte man rechtzeitig berück-



Karmen Ozvatic,
BBJ Consult AG – International Department

sichtigen. Es ist sehr wichtig, offen und neugierig zu sein, voneinander zu lernen. Wichtig ist, eine Ebene zu finden, die allen Beteiligten Raum für Austausch und Dialog bietet.

Vor Beginn des Projektes sollten Projektrollen, Arbeitsschritte und Aufgabenverteilung, Projektablauf und Controlling genau festgelegt werden, damit die Projektarbeit möglichst für alle Beteiligten transparent ist. Wichtig ist hier, sich auf die Situation der Partner und deren Arbeitsweise einzulassen. Das klappt am besten, wenn man von Anfang an die Arbeitsschritte gemeinsam überlegt und Vereinbarungen gemeinsam trifft. Unsere Erfahrung zeigt, dass die Partner aus dem südostasiatischen Raum eine klare Definition der Rollen und Zuständigkeiten erwarten, den europäischen Experten in seiner Funktion sehr ernst nehmen und bei diesem auch die Verantwortung sehen.

Während des Projektes ist ein regelmäßiger Austausch der Partner zu allen Projektetappen und Arbeitsunterlagen wichtig, um nach gemeinsamen Wegen und Lösungen zu suchen und so die Risiken zu minimieren. Mit Blick auf die kulturellen Unterschiede ist ein eher flexibler und kompromissbereiter Führungsstil sinnvoll, ohne aber die Projektziele aus dem Auge zu verlieren. Der zwischenmenschliche respektvolle Umgang miteinander ist meiner Meinung nach die wichtigste Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit. □

Das Interview führte Barbara Schwarz,
BBJ Consult AG.

VIW VorgründerIdeenWerkstatt

Ein transnationales Projekt aus der 2. Förderrunde



Die Richtlinie ‚Transnationaler Wissens- und Erfahrungsaustausch‘ fördert den Austausch und die Zusammenarbeit mit Partnern aus anderen europäischen Mitgliedstaaten, um neue Impulse in der Beschäftigungspolitik

diesseits und jenseits der Grenzen zu erhalten. In der zweiten Förderrunde sind neun Projekte gestartet. Einige werden wir Ihnen in einer neuen Folge vorstellen. Das Projekt ‚VIW VorgründerIdeenWerkstatt‘ wird die Reihe der Projektbeschreibungen eröffnen.



Während des Workshops im Juni 2010 in Spanien

1. Zeitraum April 2010 bis Oktober 2011
2. Transnationale Kooperationspartner
 - ▶ Business Support Kent (BSK, Kent/Großbritannien)
 - ▶ Fundación Laboral del Metal (FLM, Santander/Spanien)
 - ▶ Sociedad par el Desarrollo Economico del Bajo Deba/Deba Beheko Gerapen Ekonomikorako Elkartea (Spanien)
 - ▶ KAZUIST spol. s.r.o. (Trinec/Tschechische Republik)
3. Arbeitspolitisches Problemfeld und Ziel des Projektes

Das Projekt orientiert sich an der Thematik des spezifischen Ziels 2 ‚Erzielung von Arbeitsplatzeffekten durch Schaffung selbstständiger Arbeit‘. Unter den aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen und demografischen Bedingungen wird eine wachsende Nachfrage nach Unterstützungsleistungen im niedrighschwelligem Vorgründungsbereich von Gründerinnen und Gründern aus der Zielgruppe Langzeitarbeitslose und Erwerbslose ohne Leistungsbezug erwartet. Denn die Anzahl der Gründungen, die im Leistungsbezug verbleiben, hält sich auf hohem Niveau. So besteht die Gefahr einer dauerhaften Ausgrenzung, inklusive aller negativen gesellschaftlichen, privaten, sozialen und finanziellen Folgen. Außerdem gibt es im Land Brandenburg derzeit nur vereinzelt Angebote für diese Zielgruppe, z. B. bei der Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung Oberhavel GmbH (WInTO).

Internationale Erfahrungen sollen helfen, Lösungsansätze für die oben genannten Probleme im Land Brandenburg zu finden. Ziel des Projektes ist die gemeinsame, transnationale Entwicklung von Empfehlungen zum Thema ‚VIW VorgründerIdeenWerkstatt‘ im Sinne von niedrighschwelligem Angeboten im Land Brandenburg und – wenn möglich – diese in bestehende Förderungen zu integrieren. Die Angebote sollen unternehmerische Kompetenzen der o. g. Zielgruppe entwickeln. Dafür werden Erfahrungen und gemeinsam nutzbare Ergebnisse auf den Fachseminaren und Workshops diskutiert sowie gegenüber nationalen und regionalen Entscheidungsträgern und Multiplikatoren mittels Internet und individueller Gespräche präsentiert.
4. Input der transnationalen Partner

Austausch von Lerninhalten zu innovativen und bewährten Verfahren, Methoden und Arbeitsweisen durch Erfahrungsberichte und deren Präsentation auf transnationalen Workshops/Fachseminaren, wie z. B.:

 - ▶ Taktix Programm – Brett- und Online-Spiele/Training-Tools zur unternehmerischen Bildung, die von aktiven Geschäftsleuten entwickelt wurde und Unternehmerwissen und grundlegende Geschäftsfähigkeiten vermittelt;
 - ▶ FAST – die Online-Betreuung von benachteiligten Existenzgründern in der Region Debabarrena/Baskenland;
 - ▶ ITE und APPRENDIZ – Beförderung des Unternehmergeistes von Personen mit Benachteiligungen;
 - ▶ ‚Beskidy for all‘ – Unterstützung von Neugründungen von sozialen Unternehmen.

Bei den transnationalen Partnern werden zu diesem Thema insbesondere die demografische Entwicklung und die Sicherung von Fachkräften einbezogen.
5. Bisherige Bilanz
 - ▶ Erster Vorortbesuch im Juni 2010 in Eibar/Baskenland/Spanien, Gelegenheit zur Diskussion mit Vertretern aus Großbritannien und Irland (Partner der Spanier aus einem anderen Projekt);
 - ▶ erste Zusammenfassung der Best Practices der transnationalen Projektpartner unter Berücksichtigung der deutschen Erfahrungen;
 - ▶ Vorbereitung der Projekt-Auftaktveranstaltung am 17. November 2010 in der Staatskanzlei in Potsdam. □

Bernd Kruczek, Projektleiter

Infos



CIT GmbH, Tel.: (0 35 62) 6 92 41-17, E-Mail: kruczek@cit-wfg.de; Internet: www.cit-wfg.de

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

PROJEKT EUROPA 2030 – Herausforderungen und Chancen

Unabhängige Reflexionsgruppe legt dem Europäischen Rat Bericht vor

Die vom Europäischen Rat im Dezember 2007 initiierte Reflexionsgruppe sollte anhand der bis zum Jahr 2030 voraussichtlichen Entwicklungen innerhalb und außerhalb Europas prüfen, wie Stabilität und Wohlstand in der Union und im weiteren Umfeld langfristig am ehesten erreicht werden können. Sie hat ihren Bericht im Juni 2010 dem Europäischen Rat vorgelegt. Der Bericht ist gleichsam ein deutlicher Appell zum schnellen Handeln.

Die von der zwölfköpfigen Arbeitsgruppe erarbeiteten Ergebnisse „sind weder für die Union noch für ihre Bürger beruhigend“. Die EU müsse umgehend anspruchsvolle Reformen mit deutlichen Prioritäten und sehr viel effizienteren Durchsetzungsmechanismen, als die Methode der offenen Koordinierung sie bietet, angehen, um Wohlstand und Leistungsfähigkeit für Europa zu sichern. Das ist der grundlegende Tenor des knapp 50-seitigen Berichts. Er befasst sich mit folgenden Schwerpunkten:

- ▶ Erneuerung des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells,
- ▶ Wachstum durch Wissen,
- ▶ die demografische Herausforderung,
- ▶ Energieversorgungssicherheit und Klimawandel,
- ▶ äußere und innere Sicherheit,
- ▶ Europa in der Welt,
- ▶ die EU und ihre Bürger.

An dieser Stelle können nur ausgewählte Teile aus dem Ergebnisbericht vorgestellt werden.

„Wir stehen also vor der Entscheidung, ...

... ob wir auf den Stärken der EU aufbauen und ihr kollektives Gewicht nutzen, um zu einem durchsetzungsfähigen und ernst zu nehmenden Akteur in der Welt zu werden, oder ob wir die Zersplitterung pflegen und die Möglichkeit eines völligen Niedergangs Europas in einer Welt ins Auge fassen, in der die Regeln von denen gemacht werden, die wirklich eine Rolle spielen.“ (aus dem Bericht)

Herausforderungen annehmen

Im Bericht wird prognostiziert, dass in den kommenden zwanzig Jahren weltweit mehrere Machtpole entstehen werden. Asien und der Globale Süden, neue öffentliche und private Akteure und transnationale Einrichtungen würden eine neue Rolle übernehmen. Die steigende Nachfrage nach Energie und anderen lebenswichtigen Ressourcen führt im Zusammenhang mit dem Klimawandel wahrscheinlich zu starken Engpässen. Gleichzeitig fänden

in den Ländern der EU tief greifende gesellschaftliche Veränderungen statt. Angesichts des demografischen Wandels seien erhebliche Anstrengungen notwendig, um die Sozialleistungssysteme weiter finanzieren zu können. Das rückläufige Arbeitskräfteangebot wird die Gewinnung außereuropäischer Arbeitskräfte erforderlich machen, deren gesellschaftliche



Herman Van Rompuy, ständiger Präsident des Europäischen Rates, mit dem Vorsitzenden der Reflexionsgruppe zur Zukunft Europas, Felipe González

Integration zu bewältigen sei. Darüber hinaus gingen mit den Umwälzungen in Technologie und Kommunika-

tion neue Lebens- und Arbeitsformen einher, von denen sich viele Menschen überfordert fühlten. Bezug nehmend auf die aktuelle Krise werden im Bericht strukturelle Schwächen der europäischen Wirtschaft, wie nachlassende Produktivität, strukturelle Arbeitslosigkeit oder unzureichende Arbeitsmarktflexibilität, angesprochen.

Die EU könne sich entscheiden, ob sie 2010 in eine neue Phase eintreten und sich in den kommenden Jahren als globaler Akteur

behaupten wolle oder es in Kauf nehme, „... zu einem bedeutungslosen Anhängsel des asiatischen Kontinents ...“ zu werden.

Erneuerung des Wirtschafts- und Sozialmodells

Das Wirtschafts- und Sozialmodell, welches die Autoren als das Kernstück der Europäischen Union bezeichnen, sei neu zu definieren und an die sich ändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Der Bericht der vom ehemaligen spanischen Ministerpräsidenten Felipe González geleiteten Gruppe zeigt klar

die Erfordernisse an eine neu herzustellende Balance zwischen sozialstaatlicher Politik und marktwirtschaftlicher Integration in Europa auf. Als wesentliche Voraussetzung für die globale Wettbewerbsfähigkeit und damit die Sicherung des Wohlstandes wird ein neuer Pakt für den Binnenmarkt vorgeschlagen. Dieser müsse neben veränderten Regelungsmechanismen weiterhin die konsequente Einbeziehung wichtiger Bereiche wie den Dienstleistungs- und Finanzsektor einbeziehen. Auch das viel diskutierte Problem der Kompetenzverteilung von nationaler und europäischer Politik wird in diesem Kontext angesprochen.

Angesichts der Erfahrungen aus der globalen Krise und der ständig weiter auseinanderdriftenden wirtschaftlichen Entwicklung der einzelnen Mitgliedstaaten wird u. a. eine Übertragung der Leitung der Wirtschaftskoordination an den Europäischen Rat und eine Ausweitung der Koordinierungszuständigkeiten der Euro-Gruppe, sowohl in Bezug auf die interne wie auch die externe Lenkung der Währungsunion, präferiert. Vor allem sollte das Verhältnis zwischen den auf Gemeinschaftsebene festgelegten gemeinsamen Leitlinien und deren Umsetzung auf nationaler Ebene durch einen wirksameren Gruppendruck (Peer-Pressure-Mechanismus) mit namentlicher Kritik sowie

durch positive Anreize finanzieller und anderer Art gestärkt werden.

Intelligent und nachhaltig wachsen

Notwendig sei es, ein dynamisches Gleichgewicht zwischen der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension nachhaltiger Entwicklung in Europa zu schaffen. Das erfordere, nicht nur neu über Raumplanung, Städte und Verkehr, Bildung und Konsumgewohnheiten nachzudenken, sondern auch die kritische Reflexion des gängigen Wachstumsmodells. In diesem Zusammenhang wird eine ‚Neue Industriestrategie‘, die für umweltfreundliche Technologien und nachhaltige Fertigungsverfahren steht, gefordert.

Reformen auf dem Arbeitsmarkt

Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, drei zentrale arbeitsmarktliche Probleme in den Blick zu nehmen: Flexibilität und Sicherheit der Arbeitskräfte (Flexicurity), Arbeitnehmermobilität sowie Unternehmenskultur und -führung. Flexibilität und Sicherheit der Arbeitskräfte in einer Welt des raschen Wandels bedeute, dass nicht der Arbeitsplatz, sondern der Mensch, der seinen Arbeitsplatz verliert, durch verbesserte Beschäftigungsfähigkeit geschützt werden müsse. Die Beschäftigten müssten in die Lage versetzt werden, während ihres gesamten Lebens Fähigkeiten zu erwerben und sie anzupassen. Innergemeinschaftliche Mobilitätshindernisse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Unternehmen seien zu beseitigen. Anerkennung von Qualifikationen, Förderung der Mehrsprachigkeit, eine ‚Politik des beruflichen Wechsels‘ seien hier nur als Stichpunkte genannt.

Wachstum durch Wissen

Natürlich wird im Bericht auch auf bildungspolitische Fragen fokussiert und die Notwendigkeit einer soliden Bildung in der Primar- und Sekundarstufe hervorgehoben. Allen Bürgern, auch den in Europa lebenden Drittstaatsangehörigen, soll der Zugang zu Bildungssystemen höchster Qualität offenstehen. Erforderlich sei es, ein Netz hochklassiger Universitäten aufzubauen und zu gewährleisten, dass sich die Hochschulen stärker mit der Realwirtschaft in Europa und der übrigen Welt auseinandersetzen. Darüber hinaus sieht die Reflexionsgruppe eine der wichtigsten Pri-

oritäten des Bildungssystems in der Korrektur des Ungleichgewichts zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage. Um den Einzelnen auf Beschäftigungsübergänge sowie die Nutzung neuer Technologien und Kompetenzen vorzubereiten, bedarf es einer flexiblen Kultur des lebenslangen Lernens, in der der Einzelne zu jedem Zeitpunkt seines Berufslebens zu ähnlichen Bedingungen wie junge Menschen wieder in das Bildungssystem zurückkehren kann. Für das gesamte Bildungssystem müsse das Leitprinzip ‚Lernen lernen‘ gelten.

Den demografischen Wandel gestalten

2030 wird das Durchschnittsalter der männlichen Brandenburger durchschnittlich bei 51,9 Jahren und das der weiblichen Bevölkerung voraussichtlich bei 54,5 Jahren liegen. Solche und ähnliche Entwicklungen vollziehen sich auch in anderen europäischen Staaten.

Im Bericht wird darauf hingewiesen, dass eine höhere Produktivität und eine familienfreundliche Politik nicht ausreichen werden, um die Folgen des demografischen Wandels kompensieren zu können. Zusätzliche Maßnahmen in zwei sich ergänzenden Bereichen werden als unumgänglich gesehen:

- ▶ die Erhöhung der Beschäftigungsquote und
- ▶ eine ausgewogene, gerechte und proaktive Zuwanderungspolitik.

Mobilität ist hierbei eine entscheidende Komponente. Mehr Mobilität erfordere aber u. a. die volle Übertragbarkeit von Sozialleistungs- und Rentenansprüchen, eine bessere Fremdsprachenausbildung, die umfassende Anerkennung von Hochschulabschlüssen und Berufsqualifikationen sowie die Schaffung eines wirklich nicht diskriminierenden Umfelds auf allen politischen Ebenen. Zudem wird ein anderer Ansatz für die Rente empfohlen. Die Verrentung sollte eher eine Wahlmöglichkeit darstellen als einen Zwang. Das tatsächliche und das gesetzliche Renteneintrittsalter müssten angehoben werden. Gleichzeitig müssten aber

auch die Voraussetzungen für eine längere Lebensarbeitszeit geschaffen werden.

Keine Union ohne ihre Bürger

Nach Auffassung der Reflexionsgruppe stellen die Europäer heute und zukünftig höhere Ansprüche an die EU, bewerten ihre Leistung kritischer und bezweifeln nicht selten auch die Legitimität des europäischen Projekts. Deshalb sei mehr Transparenz und öffentlichkeitswirksame Vermittlung von Politikgestaltung umzusetzen. Dabei sei es notwendig, sowohl die Stärken als auch die Schwächen der EU aufzuzeigen. Klar und offen müsse erläutert werden, worum es geht und welche Optionen es gibt. Um langfristig ein europäisches Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln, sei vor allem die junge Generation in den Blick zu nehmen. Hier können die Schulen einen wertvollen Beitrag leisten.

Wirkliche Reformen jetzt angehen und vor allem die Bürgerinnen und Bürger in Europa mitnehmen, so das Signal des Berichts. Mitnehmen heißt auch, Probleme offen anzusprechen und Zusammenhänge aufzuzeigen. Dies ist der Reflexionsgruppe sehr gut gelungen. □

Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG

Infos

Der Bericht der Reflexionsgruppe wurde auf den Internetseiten der EU kostenlos zum Herunterladen zur Verfügung gestellt: <http://tinyurl.com/339f934>



PROJEKT EUROPA 2030

Herausforderungen und Chancen

Bericht der Reflexionsgruppe
an den Europäischen Rat
über die Zukunft der EU 2030



Titelbild des Berichts

Zukunftsdebatte zum Europäischen Sozialfonds

Europa 2020, neues Umsetzungssystem, Abkehr von der bisherigen Kohäsionspolitik ...?

Im Vorfeld eines neuen Förderzeitraums der EU-Strukturfonds wird stets über notwendige Veränderungen bei den kohäsionspolitischen Instrumenten diskutiert. Das liegt auch nahe, denn sie machen rund ein Drittel des EU-Budgets aus und wirken – als Fördergelder in den Mitgliedstaaten eingesetzt – als mächtige Hebel zur Unterstützung europäischer und innerstaatlicher Politiken. Für den Europäischen Sozialfonds (ESF) scheinen grundlegende Veränderungen nicht mehr unmöglich zu sein.

Noch sind es über drei Jahre bis 2014, aber schon jetzt wird an den Weichenstellungen für den dann beginnenden neuen Förderzeitraum der Strukturfonds gearbeitet. In den europaweit geführten Debatten geht es im Prinzip um drei zentrale Fragen: Welche kohäsionspolitischen Ziele verfolgt die Europäische Union künftig? Wie viel Geld stellt sie dafür bereit? Welche Verfahrensvorschriften legt sie fest? Vom Ausgang der Diskussionen hängt ab, in welchem Umfang ESF-Gelder nach Brandenburg fließen werden. In den Jahren von 2007 bis 2013 unterstützt die EU die arbeitspolitischen Förderungen des Landes Brandenburg mit rund 620 Millionen Euro.

Viele Ideen – viele Vorschläge

Traditionell ist das Spektrum der eingebrachten Gestaltungsvorschläge sehr groß;

Der ESF ist ein entscheidendes thematisches Instrument, das wie die anderen Fonds zum wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in Europa beiträgt. Daher wäre es sinnvoll, einige allgemeine Regeln für alle Fonds zu haben, auch wenn möglicherweise besondere Vorschriften für jeden einzelnen Fonds bleiben müssen. Dies würde aber die Koordination zwischen den Fonds sehr viel einfacher machen.

Infos

Übersetzt aus der Rede von László Andor, Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration; Konferenz über ‚Die Zukunft des ESF in Brüssel, 24. Juni 2010; Internet: <http://tinyurl.com/2whb5et>

es widerspiegelt die Interessen der verschiedenen Akteure. So geht es beispielsweise immer wieder um Veränderungen bei den politischen Prioritäten und um Verfahrensvereinfachungen. Budgetkürzungen fordern regelmäßig EU-Mitgliedstaaten, welche mehr Geld zum Unionshaushalt beisteuern als an sie über Fördermittel zurückfließt. Solche Ansinnen weisen wiederum die Staaten zurück, die besonders viel finanzielle Unterstützung erhalten. In der einen oder anderen Form tauchte in

den zurückliegenden Jahren der Vorschlag auf, die Aufgaben der Strukturfonds vollständig in die Hände der Mitgliedstaaten zu legen. Die Ergebnisse der Debatten schlugen sich jedes Mal in zahlreichen Neuerungen nieder. Aber fundamentale Änderungen an den kohäsionspolitischen Aufgaben und der Funktionsweise des ESF gab es seit 1988 nicht.

ESF und Europa 2020

Mit Blick auf die Zeit ab 2014 diskutiert man gegenwärtig die Gestaltungsmöglichkeiten für den Europäischen Sozialfonds. Eine Konferenz mit 500 Teilnehmenden aus den EU-Staaten bot im Juni den Rahmen für einen intensiven Austausch. Der Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration, László Andor, forderte, dass der ESF sich weiter entwickeln und anpassen müsse. Aus Sicht

der Kommission kommt es insbesondere darauf an, ihn vollständig auf die beschäftigungs- und sozialpolitischen Ziele der Strategie ‚Europa 2020‘ auszurichten, mit der die Kräfte zugunsten eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums gebündelt werden sollen. Weitgehend einig waren sich die Anwesenden darüber, das EU-Instrument künftig für Beschäftigung, soziale Integration und Bildung

einzusetzen. Darüber hinaus wurden u. a. auch Überlegungen zu einem vereinfachten ESF-Umsetzungssystem angestellt.

Konkret ging es um den Übergang von der inputorientierten ESF-Verwaltung, bei der die Zahlung der EU-Zuschüsse auf die tatsächlichen Ausgaben der geförderten Projekte gestützt ist, zur output- oder ergebnisorientierten Verwaltung, bei der Auszahlungen an das Erreichen vorher vereinbarter Outputs oder

Ergebnisse gebunden werden. Auch wenn so ein Wechsel die ESF-Umsetzung vereinfachen könnte und deshalb zu begrüßen sei, so wurde mehrfach angemerkt, wären noch einige Fragen zu klären. Sie betreffen beispielsweise das Aushandeln der maßgeblichen Ziele mit der EU, die Finanzierungsrisiken für die innerstaatlichen Akteure bei Nichterfüllen der Ziele oder die Creaming-Risiken, d. h. die Gefahr, dass eher die Personen gefördert werden, mit denen sich die für die ESF-Finanzierung relevanten Ziele leichter erreichen lassen.

Im Sommer hat das Thema ‚Herauslösung des ESF aus der EU-Kohäsionspolitik‘ für Furore gesorgt. Obwohl die Europäische Kommission sich bis dato nicht offiziell geäußert hatte, wurde sie aufgefordert, den Sozialfonds in der Kohäsionspolitik zu belassen. Zu den prominenten Wortführern gehörten die vier Visegrad-Länder (Polen, Slowakei, Tschechische Republik und Ungarn), der Vorsitzende der Fraktion der Europäischen Volkspartei im Ausschuss der Regionen, Staatssekretär Dr. Michael Schneider (Sachsen-Anhalt), und die ehemalige EU-Regionalkommissarin Danuta Hübner. Frau Hübner, die jetzt Vorsitzende des Ausschusses für Regionalpolitik im Europäischen Parlament ist, wies in ihrem Beitrag darauf hin, dass die aktuellen ESF-Aufgaben weit über die der beschäftigungspolitischen Agenda hinaus reichten, weil auch die anderen Aspekte der sozialen Kohäsion mit eingeschlossen seien. Der Sprecher der Europäischen Kommission versicherte allerdings im August, dass man nicht die Absicht habe, den Sozialfonds abzuschaffen. Jedoch gibt es nach seinen Worten Überlegungen zur Struktur des Budgets für 2013 und danach.

Zeitplan der EU

Die EU-Kommission wird ihre Vorschläge zum künftigen ESF erst Mitte kommenden Jahres präsentieren. Zuvor will sie im September 2010 in der Debatte um die EU-Finanzausstattung für die nächsten Jahre ihren Standpunkt zu den künftigen Politiken und Instrumenten der EU vorstellen. Im November erscheint dann der fünfte Kohäsionsreport, der allgemeine Orientierungen für die Kohäsionspolitik und deren Instrumente ab dem Jahr 2014 enthält. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

So ist es richtig

Vorstellung gelungener Printmedien – Teil 9



In der letzten Ausgabe stellten wir Ihnen Online-Auftritte vor, bei denen die Einbindung der ESF-Pflichtelemente besonders gut umgesetzt wurde. Im heutigen Beitrag werfen wir erneut einen Blick in die Praxis und nehmen klassische

Printmedien unter die Lupe. Dazu zählen u. a. Faltblätter, Broschüren, Visitenkarten, Briefbögen oder Plakate. Obwohl die meisten Drucksachen ausreichend Platz für eine EU-konforme Kennung bieten, kann es durchaus knifflig werden. Eine grafische Herausforderung besteht z. B. in der eleganten und hierarchisch-sinnvollen Unterbringung mehrerer Logos.

Nehmen wir das Plakat des Projektes BrSaNT, ein Projekt zur Studien- und Berufswahlorientierung für MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Das Projekt richtet sich an junge Menschen, die über das Design angesprochen werden sollen. Die Farbigkeit wie auch das gesamte grafische Konzept wurden so gewählt, dass das Interesse vor allem eines jungen Betrachters geweckt wird.

Die Gestalter des Plakates ließen im unteren Bereich ausreichend Raum für die Pflichtelemente, sodass Mittelgeber wie auch Kooperationspartner mit ihrem jeweiligen Logo präsentiert werden können. Der Umgang mit der beachtlichen Anzahl der Logos ist gut gelöst: Auf weißem Hintergrund kommt jedes Logo – auch in relativ kleinem Format – gut zur Geltung. Gewiss, es ist ein ‚Logoblock‘ entstanden. Der schadet jedoch dem Aufbau des Plakates in keinsten Weise.

Es wurden hier auch alle Pflichtelemente eingefügt: die Logos der kofinanzierenden Ministerien, das EU-Emblem, die verstärkende Botschaft und die fixe Förderfloskel. Letztere kann gleichzeitig als Abbinder (Claim) verstanden werden. Fazit: Ein rundum gelungenes Beispiel!

Eine Visitenkarte ist wesentlich kniffliger

Von einem großen Format wenden wir uns nun einem wesentlich kleineren zu – der Visitenkarte. Aus zahlreichen Anfragen von Projektträgern wissen wir, dass gerade bei diesem ‚Miniformat‘ viele Unsicherheiten bei der Umsetzung bestehen. Das muss eigentlich nicht zwangsläufig so sein, denn der vorhandene Platz reicht sogar auf einer Seite der Visitenkarte völlig aus. Ein Beispiel für eine gelungene Gestaltung liefert die abgebildete Visitenkarte.

Aus Datenschutzgründen haben wir die Kontaktdaten geändert und lediglich die platzierten Logos beibehalten. Wie Sie sehen, ist die Reihenfolge der Logos gemäß der Priorität bzw. einer Absenderhierarchie angelegt: zuerst der Herausgeber (Logo 1. Ordnung), dann die Mittelgeber (Logo 2. Ordnung). Auf die übrigen Pflichtelemente (verstärkende Botschaft und fixe Förderfloskel) ist verzichtet worden. Eine richtige

Entscheidung, denn auf kleinformatigen Druckmedien – dazu zählt die Visitenkarte nun mal – müssen diese Elemente nicht zwingend erscheinen (s. Faltblatt ‚Die 3er-Regel für ESF-geförderte Projekte‘).



Aus Datenschutzgründen sind die Kontaktdaten nicht lesbar

Die Gestaltung der Visitenkarte ist klassisch und gleichzeitig auf elegante Weise pragmatisch. Der einfarbige Druck hält zudem die Druckkosten in Grenzen und liefert trotzdem ein ausgezeichnetes Ergebnis.

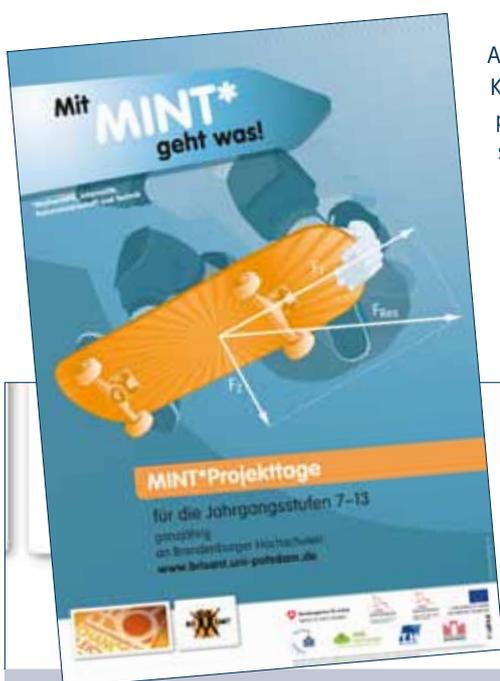
Fazit

Beide Beispiele zeigen, dass es durchaus möglich ist, den gegebenen Platz nicht nur sinnvoll, sondern auch stilvoll zu nutzen. Und falls Sie selbst eine Einschätzung Ihrer grafischen Umsetzung hinsichtlich der EU-Konformität benötigen, kontaktieren Sie uns. Im Auftrag der ESF-Verwaltungsbehörde beantworten wir gern Ihre Fragen, überprüfen Ihre Entwürfe und geben Ihnen praktische Hinweise. □

Aneta Grajkowska, Bergmann & Partner

Infos

Tel.: (0 30) 88 03 16 33, E-Mail: esf.kommunikation@bup-wa.de; Das Faltblatt mit der 3er-Regel für ESF-geförderte Projekte finden Sie im Internet unter: www.esf.brandenburg.de



Investition in Ihre Zukunft - Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Plakat links und Ausschnitt des unteren Bereiches

Das EU-Programm Tempus

Zur Modernisierung der Hochschulsysteme der EU-Nachbarn



Seit 20 Jahren unterstützt das EU-Programm Tempus die Modernisierung der Hochschulsysteme in den Nachbarregionen der Europäischen Union. Dazu schließen sich Hochschulen aus den EU-Mitgliedstaaten mit Hochschulen aus den Zielregionen (die östlichen Nachbarländer der EU sowie Russland, der Kaukasus, Zentralasien, der westliche Balkan und die südöstlichen Mittelmeerstaaten) zu Partnerschaften zusammen. Derzeit läuft die vierte Programmphase von 2007 bis 2013 (Tempus IV).

Im dritten Aufruf zur Einreichung von Anträgen (Frühjahr 2010) wurden für neue Projekte fast 54 Millionen Euro bewilligt. In Deutschland ist der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) in Bonn Nationale Kontaktstelle für die Umsetzung.

Was wird gefördert?

Zweierlei Aktionen kommen für eine Tempus-Förderung infrage:

1. Zum einen gemeinsame Projekte, d. h. Hochschuleinrichtungen in der EU und den Partnerländern entwickeln gemeinsam neue Lehrpläne, -methoden und -materialien, tragen zur Qualitätssicherung oder zur Modernisierung der Hochschulverwaltungsstrukturen bei.
2. Zum anderen strukturelle Maßnahmen, bei denen die Reform der Hochschulsysteme in den Partnerländern und ihre Annäherung an Entwicklungen in der EU im Mittelpunkt stehen.

Die Dauer solcher Projekte darf maximal 36 Monate betragen.

Möglich sind auch vorbereitende Abstimmungsreisen in ein Partnerland außerhalb der EU: Eine solche Reise kann (nur für eine Person) laufend beantragt werden, vor Reiseantritt muss aber die Antragsbewilligung für das eigentliche Projekt vorliegen.

Wer wird gefördert?

Gefördert werden Hochschulen, die sich zu einem Konsortium zusammengeschlossen haben. Projekte können auf nur ein Tempus-Partnerland ausgerichtet sein (nationale Projekte) oder mehrere Partnerländer („Multi-country“) einschließen. In beiden Fällen sind Hochschulen aus drei EU-Ländern zu beteiligen.

Den Konsortien können neben Hochschuleinrichtungen auch Unternehmen, Ministerien, Nichtregierungsorganisationen (NRO) sowie andere im Hochschulbereich tätige Organisationen aus der EU und den Partnerländern angehören.

Den Antrag stellt eine (staatlich anerkannte) Hochschule (aus einem EU-Mitgliedstaat oder einem Tempus-Partnerland) im Namen aller Konsortialpartner.

Geförderte Projekte der aktuellen Förderrunde

In der aktuellen 3. Förderrunde wurden aus 450 Anträgen insgesamt 64 Projekte ausgewählt, an denen deutsche Hochschulen die höchste Projektbeteiligung erreichten: Sie sind an 28 Projekten beteiligt, davon in 14 Projekten als Vertragsnehmer. Besonders hoch ist in dieser Runde die Beteiligung deutscher Einrichtungen an Projekten zur Zusammenarbeit mit den südlichen Mittelmeerstaaten.

20 Jahre Tempus

Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums veranstaltet die Nationale Kontaktstelle im DAAD gemeinsam mit der polnischen Partneragentur ‚Foundation for the Development of the Education System‘ am 18. und 19. November an der Humboldt-Universität zu Berlin eine internationale Tagung, auf der u. a. umfassend über den neuen Aufruf informiert wird. Er wird zum 4. Quartal 2010 erwartet.

In Heft 6/2010 von BRANDaktuell wird das Tempus-Projekt ‚Bachelor Curriculum for Social Work‘ der Fachhochschule Potsdam vorgestellt, in dem ein neues Curriculum für die Soziale Arbeit in Russland erarbeitet wird. □
Barbara Schwarz, BBJ Consult AG

Infos

DAAD im Internet: <http://eu.daad.de>

Mitarbeit erwünscht

EU-Berufsklassifizierung

Die EU entwickelt eine europäische Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe, in der die wesentlichen Charakteristika für eine Vielzahl von Berufen beschrieben werden. Interessierte Unternehmerinnen und Unternehmer können sich an den Arbeiten beteiligen.

Die noch im Aufbau befindliche Klassifizierung ESCO (European Skills Competences and Occupations) soll nach ihrer Fertigstellung in allen EU-Sprachen verfügbar sein. Sie richtet sich an Akteure und Institutionen des Arbeitsmarktes und des Bildungssektors. Ziel ist es, mit ESCO detaillierte Beschreibungen von Stellenprofilen zu ermöglichen, von der Arbeitssuchende sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren.

Vorteile von ESCO

Nach der Entwicklungsphase wird ESCO hauptsächlich folgende Vorteile bieten:

- ▶ Unterstützung von Arbeitssuchenden beim Beschreiben ihrer Fähigkeiten im Lebenslauf sowie Unterstützung von Arbeitgebern beim Definieren erforderlicher Fähigkeiten und Kompetenzen für bestimmte Stellen;
- ▶ Förderung der Entwicklung neuer Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie verbesserter Beratungsdienstleistungen;
- ▶ erleichterte Abstimmung von Qualifikationen auf Stellenangebote des Europäischen Portals für berufliche Mobilität (EURES);
- ▶ Bereitstellung einer gemeinsamen Referenz zu Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufen auf allen Ebenen in den 27 EU-Mitgliedstaaten.

Damit ESCO später die Anforderungen der Nutzer bestmöglich erfüllt, können Interessierte wie Arbeitsvermittler, Sozialpartner, Unternehmen, Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen sowie Entwickler von Internet-Stellensuchmaschinen am Aufbau von ESCO mitarbeiten. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Infos

Weitere Informationen stellt das ESCO-Sekretariat bereit (empl-esco-secretariat@ec.europa.eu). Einen ersten Eindruck verschafft die folgende Website: <http://esco.tenforce.com>



Fragen aus der Förderpraxis

Unter dieser Rubrik werden Ihre Fragen aus der Förderpraxis beantwortet. Damit wollen wir Sie in Ihrem Projektalltag unterstützen. Sie können uns deshalb auch Ihre Fragen schicken.

Förderfähige Versicherungen

Notwendige Versicherungen für ein ESF-Projekt



Was sind förderfähige und notwendige Versicherungen?

Nach den Fördergrundsätzen für das Operationelle Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 sind Versicherungen nur förderfähig, wenn sie gesetzlich oder anderweitig zwingend vorgeschrieben sind und mit dem ESF-geförderten Projekt unmittelbar in Zusammenhang stehen.

Gesetzliche Verpflichtung

Gesetzlich vorgeschrieben sind z. B. die Kfz-Haftpflichtversicherung, die gesetzliche Unfallversicherung bei der Berufsgenossenschaft sowie die Haftpflichtversicherung für bestimmte Berufsgruppen.

Vertragliche Verpflichtungen

Anderweitig zwingend vorgeschrieben sind solche Versicherungen, die der Projektträger aufgrund vertraglicher Verpflichtungen abschließen muss. Sofern es sich demnach um eine Pflichtversicherung handelt, muss als weitere Voraussetzung die Versicherung projektbezogen sein. Dies ist dann zu bejahen, wenn mit der Versicherung Risiken abgedeckt

werden, die in ursächlichem und belegbarem Zusammenhang mit der Durchführung des Projekts stehen. Die förderfähigen Versicherungen können dann entsprechend eines begründeten und nachvollziehbaren Kostenschlüssels anteilig dem Projekt zugerechnet werden. □

Katrin Pahlke, LASA Brandenburg GmbH

Fördergrundsätze ...

„ ... 6.12 Projektbezogene Versicherungen

Gesetzlich oder anderweitig zwingend vorgeschriebene Versicherungen, die mit dem Projekt unmittelbar in Zusammenhang stehen und entsprechend begründet werden, sind zuschussfähig.“

Infos

Die Fördergrundsätze finden Sie auf den Internetseiten des Brandenburger ESF:
<http://tinyurl.com/37tqo3a>

Infos

Wichtig: Ansprüche auf eine rechtliche Beurteilung eines Sachverhalts durch den Zuwendungsgeber lassen sich aus Beiträgen in BRANDaktuell selbstverständlich nicht herleiten.

EU-Gleichstellung hat jetzt eine Adresse

EIGE eröffnet sein Büro in Litauen

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist eine neue Agentur der Europäischen Union. Sie wurde mit dem Ziel gegründet, die Einrichtungen und die Mitgliedstaaten der EU bei der Gleichstellung von Männern und Frauen zu unterstützen, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen und Gleichstellungsfragen ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken. Das Institut sammelt Informationen zu diesen The-

men und wertet sie aus. Auf dieser Grundlage sollen Instrumentarien entwickelt werden, die dem Ziel dienlich sind. Männer und Frauen aller Politikbereiche werden dabei einbezogen. Der Sitz des Instituts befindet sich in Vilnius, Litauen. Direktorin ist Virginija Langbakk.

Infos

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen,
Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, Litauen;
Internet: www.eige.europa.eu/de



Titelcover der Studie

Gesundheitswirtschaft

Fachkräfteengpässe überwinden

In der Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg gibt es einen großen Bedarf an Fachkräften. Das ist das Ergebnis der LASA-Studie Nr. 48, die im August 2010 erschien.

Weitere Ergebnisse der Studie zeigen, dass in der Berlin-Brandenburger Gesundheitswirtschaft die dringende Notwendigkeit besteht, eine demografiefeste Fachkräftestrategie zu entwickeln. Neue Initiativen sind vor allem bei der Optimierung der Beschäftigungsbedingungen, der Verstärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und einer besseren Öffentlichkeitsarbeit für die Gesundheitswirtschaft zu entwickeln.

In der Umsetzung dieser Handlungserfordernisse sind vor allem die Betriebe und Branchenakteure gefragt. Sie müssen aufbauend auf den Handlungsfeldern konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entwickeln und erproben, um zukünftig die betrieblichen Auswirkungen des demografischen Wandels besser beherrschen zu können. □ (em)

Bibliografische Daten

Gesundheitswirtschaft, LASA-Studie Nr. 48, Potsdam 2010; ISBN: 978-3-929756-62-3, kostenfrei;
Bestellungen: lasa@lasa-brandenburg.de,
Download im Internet: <http://tinyurl.com/38ekwtc>



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

Einstieg Abi-Messe

19. bis 30. Oktober; Zur Abiturientenmesse EINSTIEG Abi präsentieren sich rund 340 Hochschulen, Unternehmen, Anbieter schulischer Ausbildungen, private Bildungsunternehmen, Sprachreiseveranstalter und beratende Institutionen aus Deutschland. Messegelände Berlin; Eintritt: 5 Euro; Internet: www.einstieg.com/events/einstieg-abi-messen/berlin

Prävention und Gesundheitsförderung

20. Oktober; Es ist Konsens, dass Prävention und Gesundheitsförderung in Deutschland an Bedeutung gewinnen müssen. Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit Prävention gelingen kann? Wo steht Deutschland im internationalen Vergleich? Welche Rolle spielt hierbei der Staat – Was darf, kann, soll und muss er?; Gebühr: keine; Ort: Auditorium Friedrichstraße, Im Quartier 110, Friedrichstraße 180, 10117 Berlin; Anmeldung bis 8. Oktober per Internet: www.zukunft-praevention.de/anmeldung.html

Innovation und Kulturaustausch

20. Oktober; Die Zukunft der Oder-Partnerschaft; Abendforum in Frankfurt (Oder); Information und Anmeldung: Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de

Was anfangen mit der geerbten Armut?

10. November; Erfolgreiche Strategien zur lebensweltorientierten Gesundheitsförderung

büro Brandenburg, Information und Anmeldung über Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de

Der vorsorgende Sozialstaat in Brandenburg:

„Zugänge schaffen – Kompetenzen aktivieren – Verantwortung stärken“

Ein Kongress zur kritischen Reflexion und öffentlichen Kommunikation zur Umsetzung des Leitbilds ‚Vorsorgender Sozialstaat in Brandenburg‘ in die Praxis.

Eingeladen sind Interessierte aus Politik, Wissenschaft und Praxis wie z. B. Gewerkschaften, Arbeitgeber, ARGEN und Optionskommunen, Träger der Arbeitsmarktförderung u. v. a. Veranstalter: Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg und die Friedrich-Ebert-Stiftung.

Infos

Termin: 15. November 2010

Ort: Kongresshotel, Am Luftschiffhafen 1, 14471 Potsdam

Anmeldung: Simon Vaut, MASF, E-Mail: simon.vaut@masf.brandenburg.de,

Internet: <http://tinyurl.com/2u6phqg>



sozial Benachteiligter; Veranstalter: Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.; Ort: Staatskanzlei Potsdam, Heinrich-Mann-Allee 107; Anmeldung und Informationen im Internet: <http://tinyurl.com/2v9q33g>

Fachkräfte gesucht

17. November; Die Hightech- und Ausbildungsregion Lausitz; Abendforum in Cottbus; Anmeldung: Friedrich-Ebert-Stiftung, Landes-

Beruf und Familie in Einklang bringen

24. bis 25. November; Spezialseminar für interessierte männliche und weibliche Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen gesellschaftlichen Bereichen und Organisationsformen; Code: FÜ/A031; Gebühr: 233 €; Kommunales Bildungswerk e. V., Gürtelstraße 29a/30, 10247 Berlin; Tel.: (0 30) 29 33 50-0, Internet: www.kbw-tipps.de/programm.pdf

Im nächsten Heft

Akzente – Vereinbarkeit:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege: Welche Ergebnisse wurden in Brandenburg erreicht?

Akzente – Fachkräfte:

Arbeitskräfteentwicklung in der Brandenburger Energiewirtschaft – die Fachkräftesituation der Branche

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

Brandenburg auf der ‚Employment Week‘ vertreten



Das Motto der diesjährigen ‚Employment Week‘ lautet ‚Invest in human capital – Europe's greatest asset‘ (Investitionen in Humankapital – Europas größter Vorteil). Die ‚Employment Week‘ ist eine Messe und eine Konferenz, die vom 24. bis 25. November in Brüssel stattfindet. Zum 5. Mal wird sich das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg mit einem Stand beteiligen. Mit seinem Auftritt greift das MASF das Leitmotiv des EU-Jahres 2010 auf: ‚Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung‘. Am Stand werden Träger ihre aus dem Europäischen Sozialfonds geförderten Projekte präsentieren:

- ▶ Projekt ‚Alltagsbetreuer‘ der Tanmed GmbH (Regionalbudget des Landkreises Barnim),
- ▶ Projekt ‚Haftvermeidung durch soziale Integration‘ der xit GmbH,
- ▶ Projekt ‚Faktor Q(ualifikation) – Arbeiten und Lernen mit Perspektive‘ des Vereins zur Jugendförderung des DGB-Landesbezirks Berlin-Brandenburg e. V. (INNOPUNKT-Initiative ‚Geringqualifizierte‘).

Am 25. November wird sich Herr Staatssekretär Prof. Dr. Schroeder auf der Employment Week-Konferenz an einer Podiumsdiskussion zum Thema des MASF-Auftrittes beteiligen und im Anschluss den Stand besuchen.

Infos

Internet: www.employmentweek.com

Mehr Komfort nach Relaunch Suchportal für Weiterbildung

Weiterbildungsinteressierte der Region Berlin-Brandenburg können ab sofort noch leichter nach einer passenden Qualifizierung suchen. Nach dem Relaunch präsentiert sich das Portal in neuem Design und noch benutzerfreundlicher. Viele neue Funktionen erleichtern die Suche und erhöhen die Übersicht und Vergleichbarkeit der einzelnen Bildungsangebote. Im Suchportal für Weiterbildung kann in rund 30.000 Qualifizierungen in Berlin und Brandenburg recherchiert werden. Von kurzen Fortbildungsseminaren über E-Learning bis hin zu langfristigen Umschulungen findet man Angebote in vielfältigen Berufen und verschiedenen Branchen. BRANDaktuell wird Ihnen die Einzelheiten im nächsten Heft genauer vorstellen.

Infos
 Internet: www.wdb-suchportal.de

Freiwillige Versicherung Selbstständige

Der Bundestag hat am 7. Juli 2010 dem Beschäftigungschancengesetz zugestimmt. Damit wird die freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbstständige bzw. das ‚Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag‘ unbefristet fortgeführt. Es werden aber ab 1. Januar 2011 voraussichtlich einige Änderungen in Kraft treten. Denn um sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung weiterversichern zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Alle Änderungen wurden auf den Internetseiten des Bundeswirtschaftsministeriums ausführlich erläutert.

Infos
 Pressemitteilung des Bundeswirtschaftsministeriums:
<http://tinyurl.com/2v3jv6a>



Touristenführer – der Ausbildungsumfang reicht in Europa vom Studium bis zum Wochen-Zertifikat

Messung der Armut Neuer Indikator

Nach Auffassung der Bundesregierung soll sich der Einsatz gegen Armut insbesondere auf die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit als wesentliche Ursache von Armut konzentrieren. Die Verbesserung der Beschäftigungssituation flankiere die Sozialpolitik am besten. Deshalb will sich die Bundesregierung auf EU-Ebene für einen Indikator einsetzen, der den Aspekt der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit berücksichtigen werde. Zurzeit wird die Armutsrisikoquote als Maß benutzt. Da hier aber unterschiedliche Ursachen und Ausprägungen von Armut aus dem Blick gerieten, soll Armut durch Aktivierung der Betroffenen bekämpft werden (s. a. BRANDaktuell Spezial Nr. 1/2010).

Infos
 Pressemitteilung auf den Internetseiten des Bundes-
 tages: <http://tinyurl.com/355bdna>

Klassifizierung der Kompetenzen EU-weite Vergleichbarkeit

Die Europäische Kommission entwickelt zurzeit eine Klassifizierung (European Skills Competences and Occupations, ESCO), in der die wichtigsten Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen für Berufe beschrieben werden. Dieses neue Instrument, das sich an Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes und Bildungssektors richtet, wird kontinuierlich weiterentwickelt und soll in Zukunft möglichst viele Berufsbilder umfassen. Nach Abschluss der Entwicklungsphase wird ESCO die erste Klassifizierung von Berufsanforderungen sein, die in allen EU-Sprachen zur Verfügung steht.

Infos
 Pressemitteilung auf den Internetseiten der EU:
<http://tinyurl.com/3xzwuqj>



Carolin Scholdt,
 LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... ein Zitat von Albert Einstein „Wichtig ist, dass man nicht aufhört zu fragen“. Nach diesem Motto arbeiten seit Mitte 2009 innerhalb der INNOPUNKT-Initiative ‚Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung‘ Teams von älteren arbeitslosen Akademikern an Aufgaben, die ihnen von Unternehmen gestellt wurden.

Dabei geht es z. B. um Heizungssysteme in Alu-Sandwich-Paneelen für den Bodenbereich von Schienenfahrzeugen. Die Teilnehmenden kommen aus der Automatisierungstechnik- und Elektronikbranche und erhalten Einblick in die neusten technischen Möglichkeiten. Oder wollten Sie schon immer wissen, wo man im Landkreis Barnim inlineskaten kann? Ein Team des Projektträgers Akademie 2. Lebenshälfte e. V. untersucht das Barnimer Wegenetz, um den Aktivtourismus für alle Generationen zu erweitern. Eine andere Aufgabe ist, den Campingpark Sanssouci als ‚Deutschlands ersten klimaneutralen Campingplatz‘ auszurichten. Dazu tüfteln die Akademiker zusammen mit Studenten der Universität Potsdam. Neben der Praxis werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Workshops auch Schlüsselqualifikationen sowie Fach- und Methodenwissen vermittelt. Ziel der INNOPUNKT-Initiative ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden so zu verbessern, dass sich ihre Chancen für eine Einstellung erhöhen. Das gelang bereits mit der Vermittlung von 35 Akademikern und Akademikerinnen.

Um auf das Eingangszitat zurückzukommen: Haben Sie noch Fragen? Dann schauen Sie doch im Internet den Imagefilm der Initiative.

Infos
 Internet: <http://vimeo.com/12846837>



INNOPUNKT wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

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.: Dr. Veit-Stephan Zweynert
Projektleitung: Erika Nilsson
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;
ARGE Teltow-Fläming (S. 6);
Eigenbetrieb Grundsicherung des LK Spree-Neiße (S. 6);
co.don AG Teltow (S. 19);
Life B | communications (S. 21);
Europäischer Rat, 2010 (S. 24)
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

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

Redaktionsschluss für Nr. 6/2010: 5. November 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.



Schon mal drüber nachgedacht?
Dann fragen Sie! Tel.: (03 31) 60 02-3 33

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

