



BRANDaktuell

ERREICHT

Durchlässige Gestaltung
von Bildungswegen
Seiten 4 – 11

ERWARTET

100 Jahre Internationaler
Frauentag
Seiten 12 – 15

ERRICHTET

Qualifizierung in der
Papierwirtschaft
Seite 18

ERARBEITET

„entersocial“ in der
Uckermark
Seite 21

ERWORBEN

Sozialorientierte Auf-
träge und Vergaberecht
Seite 25



Durchlässigkeit zwischen Bildungswegen
Beispiele aus der Schweiz und den Niederlanden



Akzente-Themen: ► Kompetenzen durchlassen ► Internationaler Frauentag

- 4 – 6 Durchlässige Wege – Berufsbildung in der Schweiz
- 7 JOBSTARTER CONNECT soll Übergang durchlässiger machen
- 7 Forschungsprojekt zu ‚Standardisierten Teilqualifikationen‘
- 8 – 9 Anerkennung des informellen Lernens in den Niederlanden
- 10 Der Deutsche Qualifikationsrahmen – Nicht formal und informell erworbene Kompetenzen
- 11 Kompetenzen anerkennen – INNOPUNKT-Kampagne für mehr Durchlässigkeit
- 12 ‚Unser Märztag‘ – 100 Jahre Internationaler Frauentag
- 13 21. Brandenburger Frauenwoche thematisiert aktuelle Probleme
- 14 Kinder sind willkommen – mp-tec setzt auf Familienfreundlichkeit
- 15 Männliche Erzieher sollen die Qualität in den Kitas erhöhen

Förderticker

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

Prisma

- 17 Arbeitslosigkeit kann krank machen – Was kann dagegen getan werden?
- 17 Ihre Meinung ist uns wichtig! Befragung zu BRANDaktuell
- 18 Aus- und Weiterbildung in der Brandenburger Papierwirtschaft
- 19 Öffentlich geförderte Beschäftigung in der Diskussion
- 20 ‚entersocial‘ – Verantwortungsvolle neue Wege in der sozialen Marktwirtschaft
- 21 ‚entersocial‘ in der Uckermark

Lesezeichen

- 21 EU-Integration – Ökonomie versus Soziales

EU-Bulletin

- 22 – 23 Europa 2020 – ist DER Bezugspunkt für EU-Initiativen
- 23 Förderung transnationaler Kooperationen in Brandenburg
- 24 Mit sechs ‚P‘ auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit – Nachhaltigkeitsdiskussion in Brandenburg
- 25 Sozialorientierte Aufträge, Gemeinwohl und Vergaberecht
- 26 Fortsetzung Ideenwettbewerb für die nachhaltige Stadtentwicklung
- 27 Neue Artikelserie: 10 Fragen – 10 Antworten
- 28 Projekt KreVita will europäische Integrationsmethoden transferieren

Rechteck

- 29 Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011

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: Sylke Hofmann zur Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

mit 70 Mitgliedern ist der Verband Kulturfeste im Land Brandenburg e. V. der größte Zusammenschluss von Kulturveranstaltern im Land. Zu den Kulturfesten gehören bekannte Festivals wie die Kammeroper Schloss Rheinsberg und die Musikfestspiele Potsdam Sanssouci, Schloss Neuhardenberg und der populäre Choriner Musiksommer. Auch kleine Initiativen wie das Inselleuchten in Marienwerder und die Hofkonzerte im Schönwalder Antiquarium, Wettbewerbe wie der Finsterwalder Sänger und der Gebrüder-Graun-Wettbewerb zählen dazu.

An Theatern und Konzertsälen ist unser Land zwar arm. Doch aus dem Mangel wird ein Erlebnis, wenn in Schönow vertonte Poesie von Rilke in einer ehemaligen Besamungsstation erklingt, wenn mittelalterliche Gesänge und Jazz in einer Kartoffellagerhalle in Naugarten zusammenfinden, wenn Oper im Rheinsberger Heckentheater oder im Neuzeller Kreuzhof inszeniert wird, wenn experimentierfreudige Bewegungskunst in einem ehemaligen Potsdamer Fabrikgebäude erlebt oder Kammermusik in beiden Klosterkirchen zu Heiligengrabe gelauscht werden kann. Diese Verbindung von hochklassigen Programmen an außergewöhnlichen Orten zieht ein seit Jahren wachsendes Publikum an, 2010 waren es etwa 340.000 Menschen.

Bis auf wenige große Kulturfeste arbeiten die Veranstalter ehrenamtlich oder auf Honorarbasis, Arbeitsplätze bei den Kulturfesten selbst gibt es nur wenige. Bedeutung für den Arbeitsmarkt erlangen die Kulturfeste jedoch mittelbar. Zuerst erhöhen Kulturfeste die Lebensqualität in der Festivalregion, besonders dort, wo die Stadttheater fern sind. Wichtig erscheinen die Kulturfeste gerade für die Hochqualifizierten, fast zwei Drittel der Besucher haben einen Universitäts- oder Fachschulabschluss.

Aber nicht nur Einheimische besuchen die Veranstaltungen. Allein aus Berlin kamen 2010 mehr Besucher als aus dem direkten Umfeld (29,7 Prozent). Jeder Zehnte reist sogar von weiter als 200 km an. Jeder Zweite besuchte neben der Kulturveranstaltung auch ein Restaurant, 12 Prozent verbanden den Besuch mit einer Übernachtung. Die TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH hat in den vergangenen Jahren ihr Augenmerk auf kulturtouristische Angebote fokussiert, für viele Hotels und Gastronomiebetriebe ist die Kooperation mit Kulturfesten unterdessen selbstverständlich.

Im Service rund um die Kulturveranstaltung könnten kompetente Gastronomen den Gesamteindruck noch weiter optimieren helfen – hier liegen noch Reserven. Die meisten Besucher finden mit dem Auto zu den Festivalorten, nur wenige nutzen öffentliche Verkehrsmittel oder schließen sich Gruppenreisen an. Das ist auch ein noch nicht ausgereizter Markt für Reiseveranstalter, denn in Berlin verfügen weniger als die Hälfte der Haushalte über einen Pkw.

Es sind aber nicht allein die ‚20 Euro‘, die jeder Besucher der Kulturfeste für Gastronomie und Hotellerie in Brandenburg ausgibt, die einen wirtschaftlichen Effekt haben. Oft macht erst die kulturelle Nutzung die Rettung historischer Gebäude für private Investoren wie auch für die öffentliche Förderung interessant. Das ist auch eine Geschäftsgrundlage vieler Gewerke. In vier brandenburgischen Regionen steht die Orgel im Zentrum von Kulturfesten. Deren Rettung und Erhaltung steht auch als ein Beispiel für die Beschäftigungssicherung in den renommierten Brandenburger Orgelbauwerkstätten.

Christoph Wichtmann,
Kulturfeste im Land Brandenburg



An Theatern und Konzertsälen ist unser Land zwar arm – doch aus dem Mangel wird ein Erlebnis ...

Infos

Quelle der statistischen Angaben:
Kulturtourismus in Brandenburg – Besucheranalyse 2010.

Erhebung und Bericht des Instituts für Kultur-Markt-Forschung im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Kulturfeste im Land Brandenburg e. V., Am Bassin 3, 14467 Potsdam, Internet: www.kulturfeste.de

Akzente – Kompetenzen durchlassen

Kompetenzen anzuerkennen, egal, wo und wie sie erworben wurden, ist ein Ziel der Europäischen Union, die Ansätze in den Ländern sind unterschiedlich. Die Schweiz ist zwar kein EU-Land, setzt aber wie Deutschland stark auf die duale Ausbildung. Das neue Berufsbildungsgesetz hat neue Übergänge in die höhere Berufs- und die Hochschulbildung geschaffen und mit zweijährigen Ausbildungsberufen die Einstiegsschwelle für eher praktisch begabte Jugendliche gesenkt. Auch macht das Gesetz es möglich, informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen (S. 4–6). Mit dem Anerkennen von Kompetenzen beschäftigen sich die Niederlande seit 15 Jahren (S. 8–9). In beiden Ländern wird es bisher vor allem für geringer qualifizierte Menschen angewandt. Bei der Brandenburger INNOPUNKT-Initiative zur Durchlässigkeit geht es hingegen darum, Kompetenzen aus beruflicher Ausbildung auf Studiengänge anzurechnen (S. 11). Beim deutschen Qualifikationsrahmen ist die Diskussion, wie informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden können, noch ganz am Anfang (S. 10). Ansätze, von Kompetenzen her zu denken, gibt es beispielsweise bei den Bundesprojekten JOBSTARTER CONNECT und Standardisierte Teilqualifikationen (S. 7).

Durchlässige Wege

Berufsbildung in der Schweiz

2004 hat die Schweiz ein neues Berufsbildungsgesetz eingeführt. Seitdem hat sich die Berufsbildung zu einem chancengleichen alternativen Bildungsweg zu den allgemeinbildenden Angeboten an Gymnasien und Universitäten weiterentwickelt. Das ist das Fazit von Dr. Hugo Barmettler, Vizedirektor des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) in Bern. Das BBT ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Berufsbildung und die Fachhochschulen.

Die Berufsbildung ist heute ein integrierter Teil des Bildungssystems der Schweiz. Dank dieser Integration durch das neue Berufsbildungsgesetz wurden die Übergänge zwischen allgemeiner Bildung und Berufsbildung in beide Richtungen erleichtert. So führt ein Weg über eine berufliche Grundbildung bis zum Hochschulstudium und es sind mit einem allgemeinen Schulabschluss Übergänge in die höhere Berufsbildung möglich (s. Kasten unten, die Red.). Die neu geregelte Validierung von Bildungsleistungen sichert zudem den

Anschluss von anderweitig erworbenen Kompetenzen an formale Berufsbildungsabschlüsse (s. Kasten S. 6, die Red.).

Die Berufsbildung ist in die berufliche Grundbildung (Sekundarstufe II) und die höhere Berufsbildung (Tertiärstufe) untergliedert. Die berufliche Grundbildung schließt an die Qualifikationen der obligatorischen Schule an. Sie vermittelt den Jugendlichen grundlegende Kompetenzen zur Ausübung eines bestimmten Berufes. Die drei- und vierjährigen beruflichen

Grundbildungen mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) sind Zugang zum Arbeitsmarkt und zur höheren Berufsbildung (siehe Kasten unten). Zweijährige berufliche Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) führen vorwiegend praktisch begabte Jugendliche zu einem eidgenössischen, auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Abschluss. Das Attest ermöglicht eine in der Regel verkürzte drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung.

Zugang zu den Hochschulen

Die berufliche Grundbildung stellt mit zwei Dritteln der Jugendlichen den größten Bereich der nachobligatorischen Bildung auf der Sekundarstufe II dar. Überwiegend findet sie in einem Lehrbetrieb statt: Mehr als 80 Prozent

Höhere Berufsbildung – mit Berufskompetenz zu eidgenössischen Prüfungen

Die höhere Berufsbildung umfasst eidgenössische Berufsprüfungen mit Abschluss Fachausweis und eidgenössische höhere Fachprüfungen mit einem Diplom oder Meister als Abschluss sowie die Bildungsgänge der höheren Fachschulen. Bei den Prüfungen ist der Weg zum Abschluss nicht definiert. Die Kandidaten müssen aber festgelegte Berufskompetenzen nachweisen, um einen eidgenössischen Fachausweis oder ein eidgenössisches Diplom zu erlangen. Zur Vorbereitung werden Kurse angeboten, deren Besuch freiwillig ist. Bei den höheren Fachschulen sind hingegen die Bildungsgänge curricular geordnet und genehmigt.

Zurzeit laufen Bestrebungen, die Abschlüsse international bekannter und vergleichbar zu machen. Die Schweiz beteiligt sich insbesondere am Kopenhagen-Prozess der EU sowie an einer OECD-Studie zur höheren Berufsbildung.

Infos

Mehr Informationen im Internet:

www.bbt.admin.ch/themen/hoehere/index.html?lang=de

Berufsbildung in Zahlen (2009)

- ▶ 2009 begannen 80.000 Jugendliche eine berufliche Grundbildung.
- ▶ Rund 12.000 Personen erlangten einen Berufsmaturitätsabschluss, davon knapp 7.000 ausbildungsbegleitend.
- ▶ 450 Personen absolvierten eine Passerellenprüfung, die zum Studium an einer Universität berechtigt.
- ▶ Rund 28.000 Personen erwarben einen Abschluss der höheren Berufsbildung.
- ▶ Rund 35.000 Personen erwarben einen Hochschulabschluss.
- ▶ 2.800 Personen schlossen eine zweijährige Grundbildung ab, das sind gut fünf Prozent aller Jugendlichen, die sich für eine Berufsbildung entscheiden.

der Lernenden befinden sich in einer betrieblichen und 16 Prozent in einer vollschulischen beruflichen Grundbildung. Die Auszubildenden können auch während der betrieblichen Grundbildung zusätzlich die Berufsmaturität erwerben. Die Lernenden besuchen ergänzende Kurse, die sich aus einem allgemeinbildenden Teil und aus einer am Berufsfeld orientierten Vertiefung zusammensetzen. Die Berufsmaturität kann nach dem Abschluss der beruflichen Grundbildung in einer Vollzeitschule oder berufsbegleitend nachgeholt werden. Sie erlaubt den prüfungsfreien Übertritt an die Fachhochschulen. Wer eine Berufsmatur hat, kann zudem eine Passerellenprüfung absolvieren, die zum Studium an einer Universität berechtigt.

Höhere Berufsbildung

Die höhere Berufsbildung (s. Kasten S. 4, die Red.) vermittelt Qualifikationen, die für eine anspruchsvolle Berufstätigkeit mit Fach- oder Führungsverantwortung erforderlich sind. Der Zugang zur höheren Berufsbildung erfolgt einerseits aufbauend auf die berufliche Grundbildung. Andererseits können auch Personen von allgemeinbildenden Schulen wie Gymnasien Bildungsgänge der höheren Berufsbildung besuchen. Bedingung ist, dass sie über ausreichend Arbeitswelterfahrung verfügen. Schließlich ist die höhere Berufsbildung auch für Hochschulabgängerinnen und -abgänger offen namentlich im Bereich Wirtschaftsprüfung oder Steuerexpertise. Zwölf Prozent der Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung haben zuvor eine Hochschule absolviert.

Berufsattest für mehr Berufsabschlüsse

Erklärtes Ziel von Bund, Kantonen (Ländern) und Organisationen der Arbeitswelt ist es, die Abschlussquote auf der Sekundarstufe II bei Jugendlichen unter 25 Jahren bis ins Jahr 2015 von 90 auf 95 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel ist für diejenigen Jugendlichen, die das schweizerische Schulsystem durchlaufen haben, heute bereits erreicht. Von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die nicht die gesamte obligatorische Schulzeit in der Schweiz absolviert haben, verfügen 87 Prozent über einen nachobligatorischen Abschluss.

Die zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) wur-



Die Rhätische Bahn – die Albulalinie von Thusis nach St. Moritz und die Berninalinie von St. Moritz nach Tirano zählen seit Juli 2008 zum UNESCO-Welterbe

den 2004 eingeführt. Sie ermöglichen vorwiegend praktisch begabten Jugendlichen, einen landesweit anerkannten Abschluss mit einem eigenständigen, arbeitsmarktorientierten Berufsprofil zu erlangen. Zurzeit werden 26 verschiedene zweijährige Grundbildungen angeboten, beispielsweise als Büroassistenten, Schreinerpraktiker oder im Hotel- und Gastgewerbe. Das Angebot wird laufend ausgebaut. Im Anschluss an eine Grundbildung mit EBA besteht die Möglichkeit, eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis zu absolvieren. Knapp ein Fünftel aller EBA-Absolventen nutzen diese Möglichkeit.

Die zweijährige berufliche Grundbildung steht in einem Spannungsfeld. Sie soll arbeitsmarktaugliche Qualifikationen vermitteln und gleichzeitig möglichst vielen Jugendlichen einen Start ins Erwerbsleben ermöglichen. Das scheint zu gelingen. Zwei Evaluationen haben die Arbeitsmarktfähigkeit der Jugendlichen

sowie die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe untersucht. Beide kommen zu positiven Ergebnissen.

Auffangnetz Case Management

Für Jugendliche, die den direkten Einstieg in die Berufsbildung nicht schaffen, stehen kantonale Brückenangebote bereit. Für die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest ist im Berufsbildungsgesetz eine fachkundige individuelle Begleitung vorgesehen. Ein flächendeckendes Case Management Berufsbildung sorgt dafür, dass der Grundsatz Bildung vor Arbeitsmarktmaßnahmen und fürsorgerischen Maßnahmen für alle Jugendlichen umgesetzt wird. Ziel ist es, Jugendliche mit Mehrfachproblematik in die Berufsbildung zu integrieren. Dabei werden bestehende Programme und Institutionen wie Berufsberatung, Lehraufsicht, regionale Arbeitsvermittlungsstellen und Sozialbehörden koordiniert und auf die Bedürfnisse des >>

◀◀ Einzelfalles abgestimmt. Im Jahr 2009 wurden darüber 1.000 Jugendliche beim Einstieg in eine berufliche Grundbildung unterstützt. Wie in allen Bereichen der Berufsbildung in der Schweiz, sind für die operative Umsetzung die Kantone zuständig. Die Maßnahmen werden durch den Bund mitfinanziert.

Fazit

Die Berufsbildung in der Schweiz ist der wichtigste nachobligatorische Bildungsweg, der von zwei Dritteln der Jugendlichen gewählt wird. Sie ist von einer hohen Durchlässigkeit geprägt. Der Besuch weiterführender Bildungsangebote und Tätigkeitswechsel im Verlauf des Berufslebens sind ohne Umwege möglich. Die Integration sämtlicher Berufsbildungen in das gesamte Bildungssystem war ein Ziel des neuen Berufsbildungsgesetzes. □

Dr. Hugo Barmettler, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bern

Infos

Das BBT im Internet:

www.bbt.admin.ch/index.html?lang=de

Link zur Evaluation der zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA):

<http://tinyurl.com/6gj6kho>



Bibliothek der Universität St. Gallen – über eine berufliche Grundbildung mit begleitend erworbener Berufsmaturität und erfolgreich bestandener Passerellenprüfung ist der Weg zum Universitätsstudium kaum länger als mit allgemeiner Maturität

„Der Übertritt in den Arbeitsmarkt erfolgt zufriedenstellend“

Die zweijährige Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) hat die frühere Anlehre ersetzt. Anders als die individuell angelegte Anlehre führt die zweijährige Grundbildung zu einem eigenständigen Beruf. BRANDaktuell sprach mit Dr. Hugo Barmettler, Vizedirektor des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, über die Akzeptanz der neuen Lehre.

Herr Dr. Barmettler, was macht die betriebliche Ausbildung in der Schweiz attraktiv?

Die Angebote der beruflichen Grundbildung werden mit den Berufsverbänden konzipiert. Sie bestimmen die Inhalte und garantieren so die Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt. Die Betriebe ihrerseits haben ein Interesse, ihren Nachwuchs mit Blick auf die benötigten Qualifikationen auszubilden. Studien haben gezeigt, dass sich diese Ausbildung lohnt, im Unterschied zu Deutschland nicht zuletzt deswegen, weil die Lernenden sehr stark bereits in der Ausbildung in den Betriebs- und Produktionsprozess einbezogen sind. Der Staat sorgt für die Aufsicht und die Berufsschule.

Nehmen Auszubildende und Betriebe die zweijährige Grundbildung an (EBA)?

2010 wurden die Angebote erstmals evaluiert. Die Gesamtbilanz ist positiv, bei den Lernenden und den ausbildenden Betrieben überwiegt der positive Eindruck. Auch der Übertritt in den Arbeitsmarkt erfolgt gemäß ersten Untersuchungen zufriedenstellend. Rund sechzig Prozent sind anschließend berufstätig und zwischen 20 und 30 Prozent gehen gleich in eine drei- oder vierjährige Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis. Eine im Juni 2010 publizierte Studie zum Kosten-Nutzen-Verhältnis der zweijährigen beruflichen Grundbildung zeigt, dass der produktive Nutzen der

Lernenden einer EBA-Grundbildung im Schnitt die Ausbildungskosten der Betriebe übersteigt.

Hat die Berufsattestlehre die Ausbildungsquote der Zielgruppe erhöht?

Ja. Es gibt bereits heute mehr EBA-Abschlüsse als es früher Anlehren gegeben hat. Die Gesamtzahl der neu abgeschlossenen EBA-Lehrverträge ist zwischen 2005 und 2009 stetig gestiegen, was als Zeichen für die Attraktivität der Ausbildung interpretiert werden kann. Wer das Qualifikationsverfahren im Anschluss an die Lehre nicht besteht, kann sich seine Kompetenzen individuell anrechnen lassen. Ein wichtiger Faktor ist die individuelle Betreuung der Lernenden. Das Gesetz sieht speziell für zweijährige Grundbildungen das Angebot einer fachkundigen individuellen Begleitung vor.

In der Schweiz ist es möglich, sich informell erworbene Kompetenzen anerkennen zu lassen. Welche Gruppen nutzen das Angebot?

Personen, die eine berufliche Grundbildung nachholen wollen, beispielsweise Personen ohne nachobligatorische Bildung, Personen, die eine Umschulung machen wollen, oder Personen, die den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben suchen. Das Validierungsverfahren ist in allen Kantonen eingeführt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Nachfrage in den nächsten Jahren zunimmt. □ (ja)

Kompetenzbestätigung – Validierung von Bildungsleistungen

Handlungskompetenzen können nicht nur durch formale Bildung, sondern auch durch Erfahrungen oder im Rahmen von nicht staatlich geregelten Kursen erworben werden. Ein standardisiertes Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen ermöglicht es Interessierten, anhand eines Dossiers und eines Gesprächs nachzuweisen, dass sie über die erforderlichen Kompetenzen für einen bestimmten Abschluss der beruflichen Grundbildung verfügen. Fehlende Kompetenzen können durch ergänzende Bildung oder weitere Praxiserfahrung erworben werden. Wer alle Erfordernisse erfüllt, erhält den entsprechenden eidgenössischen Abschluss, sonst eine Bestätigung seiner Kompetenzen. Im Rahmen von Strukturveränderungen besteht auch die Möglichkeit, für ganze Berufsgruppen ein Validierungsverfahren durchzuführen. Beispielsweise wurden in den letzten Jahren ‚Monopolabschlüsse‘ der Schweizerischen Post im kaufmännischen und Logistikbereich in eidgenössisch anerkannte Abschlüsse überführt.

Infos

Mehr Informationen im Internet: www.validacquis.ch

Anschlussfähig und kompetenzorientiert

JOBSTARTER CONNECT soll Übergang durchlässiger machen

Seit 2009 erproben JOBSTARTER-CONNECT-Projekte Ausbildungsbausteine in 14 Berufen. Ziel ist, die Bildungsangebote im Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung anschlussfähig zu gestalten und den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu erleichtern.

„JOBSTARTER CONNECT hat einen kompetenzorientierten Ansatz“, sagt Christoph Acker vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Es gehe darum, dass die Jugendlichen Aufgaben eigenständig bearbeiten können. „Ausbildungssteine machen deutlich, was ein Jugendlicher tatsächlich kann.“ CONNECT-Projekte setzen die Bausteine in bestehende Bildungsangebote ein. Recht gut funktioniere dies bislang bei außerbetrieblichen Ausbildungen oder der Einstiegsqualifizierung, sagt Acker. In der Berufsvorbereitung gelingt das nach den

bisherigen Erfahrungen vor allem dann, wenn die Jugendlichen zeitnah zum Maßnahmebeginn ausbildungsreif seien und ihre Berufswahl weitgehend abgeschlossen sei. Das Programm ist auf marktbenachteiligte, aber ausbildungsfähige Jugendliche zugeschnitten. □ (jac)
Infos

JOBSTARTER CONNECT im Internet:
www.jobstarter.de/de/1208.php



JOBSTARTER CONNECT wird aus Mitteln des ESF und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Ausbildungsbausteine

Ausbildungsbausteine beschreiben in sich abgeschlossene Handlungskompetenzen eines Berufes. Der erste Baustein für den Beruf KFZ-Mechatroniker beschreibt beispielsweise ‚Service und Wartung‘. Mehrere Bausteine zusammen bilden alle Handlungskompetenzen eines Berufes ab. Auf Basis der Ausbildungssteine sollen Anrechnungsmöglichkeiten der Maßnahmen untereinander verbessert werden. Ebenso soll der Zugang zur Externenprüfung bei den Kammern erleichtert werden.

Infos

Berufe, für die es Ausbildungsbausteine gibt, im Internet: www.jobstarter.de/de/1217.php



Beruflich handlungsfähig

Forschungsprojekt zu ‚Standardisierten Teilqualifikationen‘

Gering qualifizierte arbeitslose Erwachsene sind die Zielgruppe für berufliche Teilqualifikationen. Ein zentrales Ziel ist, dass jede Teilqualifikation Handlungskompetenzen vermittelt, die für sich genommen auf dem ersten Arbeitsmarkt verwertbar sind.

„Die Teilqualifikationen sind für Menschen gedacht, die für eine Ausbildung nicht mehr infrage kommen und die eine komplette Umschulung voraussichtlich nicht schaffen“, sagt Matthias Kohl vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Sie sollen schon nach Abschluss einer Teilqualifikation in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Doch es soll auch möglich sein, am Ende einen anerkannten Berufsabschluss zu erlangen. „Hat jemand alle Teilqualifikationen für einen Beruf absolviert, besitzt sie oder der gute Voraus-

setzungen, vor der zuständigen Kammer eine Externenprüfung abzulegen.“ Wie häufig die Möglichkeit genutzt wird, könne derzeit nicht bewertet werden, so Kohl. „Derzeit läuft die Erprobung noch, in der zumeist nur die jeweils erste Teilqualifikation eines Berufs umgesetzt wird.“ Auch wie stark sich die Chancen auf Arbeit verbessern, wird derzeit ausgewertet. Im Juni sollen die Ergebnisse vorliegen. □ (jac)
Infos

Die Projektbeschreibung finden Sie auf den Internetseiten des f-bb unter: <http://tinyurl.com/yf6dkdx>

Einheitlich zertifizieren

Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg Teilqualifikationen für fünf Berufe und ein Tätigkeitsfeld entwickelt. Von Mai 2010 bis März 2011 haben zehn Arbeitsagenturbezirke diese Teilqualifikationen erprobt. Am Ende eines Moduls wird individuell festgestellt, welche Kompetenzen jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erworben haben. Für erfolgreich erworbene Kompetenzen erhalten die Teilnehmer Zertifikate. Das Zertifizierungsverfahren ist bundesweit standardisiert. So können Unternehmen sich ein Bild von den erworbenen Qualifikationen und Lernleistungen machen, bevor sie einstellen.

„EVC bietet Chancen für Angelernte“

Ben Hövels arbeitet im Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt in Nijmegen. Das Institut forscht zu Themen aus Berufsbildung und Arbeitsmarkt.

Herr Hövels, Bildungsinstitutionen bieten Aus- und Weiterbildungen und gleichzeitig EVC-Verfahren an. Kann es hier zu Interessenkonflikten kommen?

Das ist ein heikler Punkt. Die Institutionen können ein Interesse haben, nach der EVC-Prozedur ihre Kurse anzubieten. Und sie können mithilfe von EVC Bildungszeiten verkürzen. Hier spielt die nationale Bildungsinspektion eine wichtige Rolle. Sie überprüft die Examensqualität der Bildungsanbieter. Übrigens zum Teil auch mit EVC-Verfahren.

Neben den EVC-Zertifikaten gibt es auch EVC-Erfahrungszertifikate. Wie unterscheiden sich die beiden?

EVC-Zertifikate bescheinigen berufliche Qualifikationen, wie sie in der nationalen Qualifikationsstruktur für die einzelnen Berufe festgelegt sind. Erfahrungszertifikate bescheinigen Kompetenzen, die aber nicht notwendig ein Teil der Qualifikationsstruktur sind. Erfahrungszertifikate sind vor allem für weniger qualifizierte Menschen interessant, die über keine beruflichen Qualifikationen verfügen.

Inwieweit begründen EVC-Zertifikate Zugangsberechtigungen zu den Universitäten?

Das ist zwar ein Ziel, in der Praxis ist es bisher jedoch kaum der Fall. EVC wird häufig bei Un- und Angelernten und bei Arbeitslosen angewandt. Außerdem nutzen Unternehmen EVC für ihre Personalentwicklung. EVC ist beispielsweise auch interessant für angelernte Beschäftigte, die in ihrem Unternehmen Karriere machen möchten.

Gibt es Probleme damit, dass die verschiedenen Akteure zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen?

Die Vergleichbarkeit der EVC-Ergebnisse hängt eng mit der Qualität derjenigen zusammen, die die EVC-Prozeduren durchführen. Hier haben wir tatsächlich teilweise Probleme. Es wird jetzt versucht, die Qualität durch bessere Schulungen für die Akteure zu verbessern. □ (jac)

Infos

Internet: www.kenniscentrum-ba.nl

Erkenning Verworven Competenties – EVC

Anerkennung des informellen Lernens in den Niederlanden

Vor gut 15 Jahren haben die Niederlande damit begonnen, erste Ansätze zu entwickeln. Inzwischen gibt es viele verschiedene Anbieter, die Kompetenzen erfassen und bewerten, egal wo und wie diese erworben wurden. Genutzt wird EVC von Unternehmen, Individuen, der Arbeitsverwaltung und Bildungsinstitutionen.

Unternehmen beispielsweise können mithilfe von EVC erkennen, welche Fähigkeiten und welche Potenziale ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Darauf aufbauend können sie ihre Mitarbeiter gezielt qualifizieren. Individuen zeigt EVC die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten auf. Beide Anwendungen machen deutlich, dass es um mehr geht, als darum, Kompetenzen zu erfassen. Vielmehr gehört bei EVC dazu, Entwicklungsmöglichkeiten zu analysieren. Damit stimuliert EVC das lebenslange Lernen.

Auch die Arbeitsverwaltung nutzt das Verfahren. „EVC ist für Arbeitslose und benachteiligte Gruppen besonders interessant. Es motiviert sie, weil EVC ihnen zeigt, was sie können“, sagt Ben Hövels vom Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Berufliche Qualifikationsstruktur bestimmt EVC-Prozeduren

Die EVC-Prozeduren in den Niederlanden zielen darauf ab, informell erworbene Kompetenzen formal anzuerkennen. Das ist möglich, wenn die Kompetenzen den formal anerkannten Qualifikationen und Teilqualifi-

kationen der nationalen Qualifikationsstruktur entsprechen. 1996 wurde in den Niederlanden eine neue Qualifikationsstruktur für die berufliche Bildung aufgestellt. „In ihr sind Kompetenzen und Kompetenzkriterien festgeschrieben. Das war eine Voraussetzung dafür, dass EVC eingeführt werden konnte“, sagt Ben Hövels. Die Qualifikationen und Teilqualifikationen, die in der nationalen Qualifikationsstruktur festgelegt wurden, bestimmen inhaltlich die EVC-Prozeduren.

Für Bildungsinstitutionen betriebswirtschaftlich interessant

Angeboten werden EVC-Prozeduren unter anderem von Bildungsinstitutionen, die Aus- und Weiterbildungsgänge anbieten (s. Kasten unten). „Für diese Institutionen ist EVC auch aus betrieblichen Gesichtspunkten wichtig“, sagt Ben Hövels. Die niederländischen Bildungsinstitutionen werden danach bezahlt, wie viele Personen sie schulen und danach, wie viele Personen einen Abschluss erlangen. „Stellen sie bei jemanden Vorkenntnisse fest, die sie auf den Bildungsgang anrechnen können, dann verkürzt sich die Zeit bis zum Diplom“, erklärt Hövels.

Berufsbildung in den Niederlanden

Nationale Qualifikationen

Anders als in Deutschland absolvieren die meisten Auszubildenden in den Niederlanden eine vollschulische Ausbildung. Die Ausbildungsinhalte, die nationalen Qualifikationen, werden durch Kommissionen entwickelt, die paritätisch aus Arbeitgebervertretungen und Arbeitnehmervertretungen zusammengesetzt sind (KBBs – Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven = Kenniscentren der beruflichen Ausbildung in Bedrijfsleven). Zurzeit existieren 18 KBBs, die nach Branchen organisiert sind.

Regionale Ausbildungszentren

Die Bildungsinstitutionen, beispielsweise die Regionalen Ausbildungszentren (ROCs), sind verantwortlich, die Bildungsprozesse zu entwickeln, zu gestalten und zu prüfen. Sie erteilen auch die Abschlusszertifikate, beispielsweise Diplome. Inhaltlich müssen sie 80 Prozent ihres Lernprogramms durch nationale Qualifikationen abdecken. Für die restlichen 20 Prozent können Bildungsinstitutionen eigene Lernangebote nutzen, beispielsweise angelehnt an regionale Bedürfnisse.

Neben Bildungsinstitutionen bieten private Institutionen und die Kenniscentren der beruflichen Ausbildung (s. Kasten S. 8) EVC-Verfahren an.

Ein Code für Qualität

Um die Verfahren vergleichbar zu gestalten, hat das Kenniscentrum voor Erkenning Verworven Competenties zusammen mit Forschungsinstitutionen einen Qualitätscode entwickelt. 2006 wurde der Code angenommen. Zu den Unterzeichnern des Codes gehören unter anderem eine Gewerkschaftsstiftung, die Dachorganisation der Regionalen Ausbildungszentren und das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft. Der Qualitätscode regelt, welche Verfahrensschritte Anbieter anwenden müssen, um zertifiziert zu werden. Inzwischen sind 70 zertifizierte EVC-Anbieter registriert.

Noch zu wenig bekannt und teuer

Seit 2007 können Käufer von EVC-Prozeduren, die durch zertifizierte EVC-Anbieter angeboten werden, die Kosten steuerlich geltend machen. Denn EVC ist teuer. Zwischen 700 und 1.500 Euro kostet ein EVC-Verfahren pro Person. Außerdem sei EVC immer noch zu wenig bekannt, gerade bei Unternehmen und Einzelpersonen, sagt Hövels. □

(jac)

Infos

Auf den BRANDaktuell-Internetseiten finden Sie als PDF-Datei einen Text, der das ‚Prinzip EVC‘ erläutert: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=1107



Tulpenfeld in den Niederlanden, die Tulpe wurde hier im 16. Jahrhundert eingeführt – In den 1730er Jahren wurden für Zwiebeln Höchstpreise gezahlt, dann platzte die Spekulationsblase, die Preise brachen drastisch ein – Noch heute sind die Niederlande ein großer Tulpenproduzent

Anbieter und Verfahren

Anbieter von EVC-Prozeduren sind Bildungsinstitutionen, private Institutionen sowie die Kenniscentren der beruflichen Ausbildung (s. Kasten Seite 8). Es gibt EVC-Verfahren für Erfahrungskompetenzen, für berufliche Qualifikationen und für Qualifikationen auf Fachhochschulniveau.

Zentrale Institution ist das Kenniscentrum voor Erkenning Verworven Competenties in Utrecht. Das Zentrum ist verantwortlich für das Wissensmanagement und für die Qualitätsstandards.

Infos

Internet: www.kenniscentrumevc.nl

EVC und der Europäische Qualifikationsrahmen

Das EVC-Prinzip der Lernwegunabhängigkeit korrespondiert sehr gut mit der Outputorientierung des Europäischen Qualifikationsrahmens. Auch wird die nationale Qualifikationsstruktur für die berufliche Bildung in den Niederlanden weiterhin in Richtung eines Systems von kompetenzbasierten Qualifikationen entwickelt und ist somit ebenfalls outputorientiert. Allerdings ist in den Niederlanden der Anschluss zwischen der Qualifikationsstruktur der beruflichen Bildung und der Qualifikationsstruktur der hochschulischen und universitären Bildung noch nicht realisiert. Dies ist jedoch eine zentrale Voraussetzung für den Anschluss des Niederländischen Qualifikationsrahmens an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Es stellt sich die Frage, inwieweit die in vielen europäischen Ländern traditionell eher prozessorientierte berufliche Bildung überhaupt strukturell an den outputorientierten EQR angepasst werden kann. Hier gibt es eine Spannung innerhalb des Kompetenzbegriffs: Werden Kompetenzen eher rheinländisch und integral-gesamtheitlich definiert oder eher angelsächsisch und nur behavioristisch?

Ben Hövels, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

Der Deutsche Qualifikationsrahmen – Nicht formal und informell erworbene Kompetenzen



Der Deutsche Qualifikationsrahmen steht – jetzt muss er mit Inhalten gefüllt werden

Der Europäische Qualifikationsrahmen soll auch dazu beitragen, dass nicht formales und informelles Lernen anerkannt wird. In Deutschland ist man beim nationalen Pendant, dem Deutschen Qualifikationsrahmen, bei dieser Frage noch am Anfang. Derzeit werden formale Abschlüsse den verschiedenen Niveaus des Qualifikationsrahmens zugeordnet.

Mithilfe des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) können alle in Deutschland erwerbenden Qualifikationen den acht Niveaustufen des Europäischen Qualifikationsrahmens zugeordnet werden. Die Grundlage dafür bilden das Wissen, die Kompetenzen und Fähigkeiten, die mit einer Qualifikation erworben werden. „Man orientiert sich an den Lernergebnissen einer Qualifikation und will darin vorhandene Kompetenzen für Lernende und potenzielle Arbeitgeber sichtbar machen“, sagt Irene Kurz von der BBJ Consult AG in Berlin. Das Unternehmen unterstützt zusammen mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Auftrag des Bundesbildungsministeriums die Entwicklung des nationalen Rahmens.

„Jetzt werden formale Abschlüsse den Niveaus im Deutschen Qualifikationsrahmen zugeordnet. Beispielsweise wird überlegt, auf welchem Niveau ein KFZ-Meister einzuordnen ist“, sagt Irene Kurz. Dies geschieht auf Grundlage der Meisterprüfungsordnung. Bei nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen gibt es diese Grundlagen nicht. Damit fehlt eine wichtige Basis. „Der Deutsche Qualifikationsrahmen kann nicht die Aufgabe lösen, wie man nicht formal und informell erworbene Kompetenzen anerkennen kann“, sagt Kurz. „Es gibt beispielsweise in der IT-Branche viele Weiterbildungen, die nicht staatlich zertifi-

ziert werden.“ Hier müssten die zuständigen Akteure Verfahren festlegen, nach denen Kompetenzen bewertet werden. „Diese Kompetenzen könnten dann den Niveaus im Deutschen Qualifikationsrahmen zugeordnet werden.“ Es gebe aber in Deutschland bereits Beispiele, dass nicht formal und informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden, sagt Kurz. Ein Beispiel sei die Externenprüfung, die Arbeitnehmer mit mindestens fünf Jahren Arbeitserfahrungen in den angestrebten Beruf vor der zuständigen Kammer ablegen können, ohne eine Ausbildung absolviert zu haben.

In Frankreich geht man weiter. Dort verleiht ein Gesetz aus dem Jahr 2002 jeder Person, die drei Jahre einer bezahlten, unbezahlten oder freiwilligen Arbeit nachgegangen ist, das Recht, ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen anerkennen zu lassen und einen offiziellen Abschluss verliehen zu bekommen. Dieses Beispiel nennt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in einem Diskussionspapier zur ‚Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen‘ □ (jac) **Infos**

Internetportal des Deutschen Qualifikationsrahmens:
<http://tinyurl.com/698zlb>
Diskussionspapier des BiBB mit Beispielen aus Frankreich, der Schweiz und Österreich:
<http://tinyurl.com/635vbs8>

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

2008 verabschiedeten die europäischen Institutionen den EQR. Dieser soll nationale Qualifikationen europaweit vergleichbar machen und so die grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten und Lernenden fördern. Die Mitgliedsländer sollen ihre Qualifikationssysteme bis 2012 an den EQR koppeln, sodass ab dann bei allen neuen Qualifikationen Bezug auf ein entsprechendes EQR-Niveau genommen werden kann.

Kernstück des EQR sind acht Referenzniveaus, die beschreiben, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Der EQR gilt für alle Arten allgemeiner und beruflicher Bildung und Qualifikationen, von der Schul- und Berufsbildung bis zur Hochschulbildung.

Infos/Quelle

EQR auf den Internetseiten der Europäischen Kommission: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm

Formal, nicht formal, informell

Formales Lernen findet üblicherweise an Einrichtungen der allgemeinen oder beruflichen Bildung statt und weist strukturierte Lernziele, Lernzeiten und Lernförderung auf. Aus Sicht des Lernenden ist es zielgerichtet und führt zur Zertifizierung.

Nicht formales Lernen findet nicht an einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung statt und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Es ist jedoch intentional aus Sicht des Lernenden und weist strukturierte Lernziele, Lernzeiten und Lernförderung auf.

Informelles Lernen findet im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit statt. Es ist nicht strukturiert und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung. Es ist meistens nicht intentional aus Sicht des Lernenden.

Infos/Quelle

Internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc52_de.htm

Kompetenzen anerkennen

INNOPUNKT-Initiative für mehr Durchlässigkeit

Aus dem Beruf an die Hochschule – in Brandenburg sollen mehr Menschen diesen Weg nehmen. Dafür hatte das Land 2008 sein Hochschulgesetz überarbeitet. Doch noch sind Praktiker und Studierende ohne Abitur an Hochschulen selten. Mit Geldern aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) fördert das Brandenburger Arbeitsministerium deshalb Projekte, die beispielhaft Verfahren entwickeln, um mehr Durchlässigkeit in und zwischen den Bildungssystemen zu gewährleisten.

Die Kultur- und Wissenschaftshoheit in Deutschland liegt bei den Bundesländern. Die Länder regeln die Details in den Landeshochschulgesetzen. Das gilt auch für die Durchlässigkeit von der beruflichen zur Hochschulbildung. Bereits 2008 hat das Land Brandenburg in seinem Hochschulgesetz entscheidende Veränderungen verankert, um den Zugang zu den Hochschulen durchlässiger zu gestalten. Dabei wurde eindeutig festgeschrieben, dass auch beruflich Ausgebildete ohne allgemeines Abitur zu einem Studium zugelassen werden können. Es gibt jedoch keine Vorgaben, wie berufliche Leistungen auf das Studium angerechnet werden sollen. Das lässt den Hochschulen Spielraum, die Anrechnungsverfahren selbst zu gestalten.

Die INNOPUNKT-Initiative ‚Mehr Durchlässigkeit in der Berufsbildung – Brandenburg in Europa‘ setzt hier neue Impulse. Die sechs Projekte entwickeln zusammen mit Partnern aus den Hochschulen und den Kammern nachhaltige Verfahren, mit denen berufliche Leistungen auf ein Studium angerechnet werden können. Gleichzeitig erhöhen sie die Akzeptanz zum Thema Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der Hochschulbildung.

Dabei sind oft dicke Bretter zu bohren. Doch das Engagement hat Erfolg. So wurde beispielsweise an der Fachhochschule Brandenburg ein pauschales Anrechnungsverfahren für

den Beruf des Bürokaufmanns/Bürokauffrau auf den Studiengang Betriebswirtschaftslehre etabliert. Der DGB und die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. (uvb) haben eine Synopse zu den in Brandenburg vorhandenen berufsbegleitenden Studiengängen erstellt. Die Synopse gibt eine Übersicht zu Studiengängen und den Anrechnungsmodalitäten der Hochschulen. Das Brandenburgische Institut für Existenzgründung und Mittelstandsförderung e. V. (BIEM) erarbeitet ein individuelles Anrechnungsverfahren. Dabei sollen auch Berufserfahrungen sowie nicht formal und informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden.

Die Erfahrungen der Projekte zeigen: Akzeptanz für neue Verfahren erreicht man nur, wenn die wichtigsten Partner, wie die verschiedenen Hochschulgremien, von Anfang an beteiligt sind.

Bologna und Kopenhagen

Damit leistet die Initiative einen Beitrag zu dem Bologna- und dem Kopenhagen-Prozess der Europäischen Union (EU). Mit den beiden Prozessen und dem Europäischen Qualifikationsrahmen hat die EU begonnen, mehr Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Bildungsabschlüssen der Mitgliedstaaten zu schaffen. □

Mandy Mehlhorn, LASA Brandenburg GmbH



Karriereweg Ausbildung – Lernen, Berufserfahrungen sammeln, dann studieren

Die Initiative

Die sechs Projekte der INNOPUNKT-Initiative ‚Mehr Durchlässigkeit in der Berufsbildung – Brandenburg in Europa‘ haben im September 2009 ihre Arbeit aufgenommen. Sie werden bis Ende September 2012 gefördert. Mit der Initiative will das Land gute Beispiele fördern und nachhaltig implementieren.

Infos

Die INNOPUNKT-Initiative im Internet:
www.lasa-brandenburg.de/Initiative-Mehr-Durchlaessigkeit-in-der-Berufsbildung.947.0.html



INNOPUNKT wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Bologna-Prozess

Am 19. Juni 1999 unterschrieben die europäischen Bildungsminister eine Erklärung im italienischen Bologna. Die Erklärung war der Auftakt zum Bologna-Prozess. Dieser soll dazu beitragen, die unterschiedlichen europäischen Hochschulsysteme in ein transparenteres dreigliedriges System – Bachelor, Master, Promotion – zu verschmelzen. Ziel ist, ein System von besser vergleichbaren Hochschulabschlüssen einzuführen.

Infos

Internetseiten der Europäischen Kommission:
<http://tinyurl.com/62lwnk4>

Kopenhagen-Prozess

Seit 2002 arbeiten nationale Behörden und Sozialpartner aus 33 europäischen Ländern zusammen, um die Berufsbildungssysteme weiterzuentwickeln. Ziel ist, die Qualität zu verbessern. Die Maßnahmen und Instrumente sollen den Nutzern auch die Möglichkeit bieten, auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen aufzubauen, die sie sowohl in formalen als auch nicht formalen Lernumgebungen erworben haben.

Infos

Internetseiten der Europäischen Kommission:
<http://tinyurl.com/5rbkryh>

Akzente – Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag hat eine lange Tradition – in diesem Jahr wird das einhundertjährige Jubiläum gefeiert. Für BRAND aktuell ein willkommener Anlass, zu hinterfragen, wie weit die Forderungen von damals auch heute noch aktuell sind. Das Akzentethema berichtet deshalb von der zentralen Brandenburger Festveranstaltung, die Bilanz zieht, wie gleiche Rechte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft verwirklicht wurden und welche Herausforderungen uns heute und in naher Zukunft beschäftigen. Außerdem wird ein Unternehmen vorgestellt, das seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundliche Bedingungen bietet und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Weiterhin berichtet BRAND aktuell über das ESF-Projekt ‚Mehr Männer in Kitas‘, was die Qualität der außerhäuslichen Vorschulerziehung steigern soll und somit ebenfalls zur besseren Vereinbarung beiträgt. Last but not least wird in dem Akzentethema auch die Tradition des Frauentages skizziert.

‚Unser Märzentag‘

100 Jahre Internationaler Frauentag

‚Unser Märzentag‘, so ist der Aufruf überschrieben, der 1911 an Frauen appellierte, sich am 1. Internationalen Frauentag, dem 19. März, zu beteiligen. Der Erfolg übertraf alle Erwartungen, denn im ganzen Reich fanden ‚Volksversammlungen‘ statt. Allein in Berlin waren rund 45.000 Frauen dabei. Aber nicht nur in Deutschland, auch in Österreich, der Schweiz, Dänemark und in den USA wurde dieser Tag begangen.

Für die Einführung des Internationalen Frauentages hatten sich die deutschen Sozialistinnen Clara Zetkin und Käthe Duncker maßgeblich eingesetzt. Auf ihre Initiative beschloss die II. Internationale Sozialistische Frauenkonferenz am 27. August 1910 in

Kopenhagen die Einführung eines jährlichen Internationalen Frauentages. Die Anregungen für den Frauentag gehen auf die USA zurück. Hier wurde bereits 1909 ein Frauentag begangen. Anlass war ein vorübergehender Streik von 20.000 Näherinnen in New York.

Vom 19. zum 8. März

„Die sozialistischen Frauen aller Länder fühlen sich mit euch solidarisch. Der 19. März muß euer Ehrentag sein“, so lautete der Aufruf aus den Reihen der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften. Das Datum des 19. März wurde gewählt, um an Ereignisse während der Revolution von 1848 in Berlin zu erinnern. Erst im Jahr 1921 wurde bei einer kommunistischen Frauenkonferenz in Moskau der 8. März als festes Datum festgelegt. Damit sollte an den Streik der Textilarbeiterinnen in Petersburg erinnert werden, der auf andere Sektoren übergriff und eine große Demonstration auslöste. Die Kämpfe fanden am 8. März 1917 statt, d. h. nach altem russischem Kalender am 23. Februar, und waren der Beginn der ‚Februarrevolution‘.

Zunächst Kampf ums Wahlrecht

Zentrale Forderung auf dem 1. Internationalen Frauentag war die Durchsetzung des aktiven und passiven Wahlrechtes für Frauen. Diese Forderung wurde in Deutschland nach dem I. Weltkrieg mit den Wahlen zur deutschen Nationalen Volksversammlung 1919 erstmals umgesetzt.

Ein Rückblick im Jahr 2011 zeigt, dass weitere wichtige Meilensteine auf dem Weg zur rechtlichen Gleichstellung erreicht wurden. Dennoch: Echte Gleichstellung von Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sieht anders aus. Heute geht es um die Verwirklichung der Chancengleichheit, um gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben, an politischen Entscheidungsprozessen und gesellschaftlichen Ressourcen. □ (em)



Wahlplakat der Sozialdemokratischen Partei zur Nationalen Volksversammlung 1919: Bei der Wahl durften erstmals Frauen aktiv und passiv mitwählen – eine der Forderungen des 1. Internationalen Frauentags

„Equal Pay“ statt „Brot und Rosen“

21. Brandenburger Frauenwoche thematisiert aktuelle Probleme

„Brot und Rosen“ war 1912 die Streik-Parole von mehr als 20.000 Textilarbeiterinnen in Lawrence, Massachusetts. Sie forderten nicht nur gerechten Lohn (Brot), sondern auch eine menschenwürdige Arbeits- und Lebensumgebung (Rosen). Seitdem ist das Motto Bestandteil des Internationalen Frauentages. Heute, fast 100 Jahre danach, heißen die Forderungen „Equal Pay“ und Quotenregelung, wie auf der Auftaktveranstaltung der 21. Brandenburger Frauenwoche am 3. März in Oranienburg deutlich wurde.

Das Wahlrecht der Frauen und das Recht auf Arbeit sind zwar erreicht, dennoch ist die Bilanz auf der Auftaktveranstaltung gespalten: Noch immer verdienen Frauen etwa 20 Prozent weniger als Männer, noch immer gibt es kaum Frauen in Chefetagen, noch immer sind die Steuer- und Versicherungssysteme auf den alten Geschlechtervertrag, also auf das traditionelle Familienbild ausgerichtet.

Auf der Veranstaltung stellte Frauenminister Günter Baaske Auszüge aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm des Landes vor. Mit ihm soll Frauen unter anderem der Zugang zu Führungspositionen erleichtert werden (s. Infokasten). „Ich trete für Quotenregelungen in diesem Bereich ein. Diese Männergesellschaft in den Chefetagen braucht die Frauen“, so Baaske.

Für die politische Gleichstellung der Frau auf anderer Ebene kämpft Brigitte Thiems, Präsi-

dentin der Europäischen Frauenlobby (EWL). Sie berichtete, welche Themen auf der diesjährigen Sitzung der UN-Frauenrechtskommission aktuell waren. Ihr Fazit: Ein geschlechtersensibler Haushalt, der den sogenannten Gender-Budget-Ansatz verfolgt, müsse wieder mehr in den Fokus rücken. Außerdem solle die UN-Resolution 1325 aus dem Jahr 2000 stärker überprüft werden, ob sie von den Mitgliedstaaten eingehalten würde. Die Resolution fordert die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen.

Hausarbeit bleibt Frauensache

Die von Prof. Adelheid Biesecker, Bremen, vorgetragene Zeitreise durch 100 Jahre weibliche Arbeitswelten zeigte auf, dass zunächst die Teilnahme an der Erwerbsarbeit im Zentrum der Frauenfrage stand. Eine Forderung, die bereits Clara Zetkin, die Mitinitiatorin des 1. Internationalen Frauentages, vor 100 Jahren aufgestellt hatte. Ende des 20. Jahrhunderts rückte dann die Haus- und Familienarbeit immer stärker in den Fokus der Gleichstellungspolitik. Denn diese nicht bezahlte Arbeit ist weiterhin zu 90 Prozent Frauensache – und somit ein Hemmschuh für die Gleichstellung.

Was ist dagegen zu tun? Vielleicht führt ja der Wunsch der Historikerin Claudia von Gélieu, Berlin, zum Erfolg. Sie wünschte sich in ihrem Vortrag, den sie verkleidet als Clara Zetkin begann, dass auch „heutzutage am Internationalen Frauentag wieder Millionen von Frauen aufmarschieren, um sichtbar für ihre Forderungen zu kämpfen“. □ (em)

Brandenburger Maßnahmenpaket

Die Landesregierung will Benachteiligungen von Mädchen und Frauen weiter abbauen. Am 8. März, dem 100. Internationalen Frauentag, legte Frauenminister Günter Baaske dazu dem Kabinett das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm bis 2014 vor. Mit ihm werden erstmals alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen ressortübergreifend gebündelt.

Mit dem Programm werden für acht wesentliche Politikbereiche gleichstellungspolitische Handlungsschwerpunkte und Ziele definiert. Von zentraler Bedeutung sind eine gerechte Entlohnung, gleiche Chancen auf Teilhabe in allen Bereichen des Lebens, Aufstiegsmöglichkeiten und ein gewaltfreies Leben. Es geht auch um die Verbesserung der Möglichkeiten für Frauen und Männer, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Infos

Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm im Internet:
<http://tinyurl.com/6zqw9tk>



Ulrike Höfner, Frauenpolitischer Rat, spricht über Erfolge und aktuelle Probleme



Minister Baaske fordert in seiner Eröffnungsrede die Frauenquote für die Chefetagen



Claudia von Gélieu wendet sich als Clara Zetkin an die Teilnehmerinnen

mp-tec GmbH & Co. KG



Die mp-tec GmbH & Co. KG ist ein mittelständisches Unternehmen mit Sitz in Eberswalde. Der 2002 gegründete Betrieb beschäftigt derzeit 70 Mitarbeiter und 4 Auszubildende. Das Unternehmen ist der größte Solarsystemanbieter für alternative Energien in den neuen Bundesländern und europaweiter Partner für Fachhändler, Großhändler und Handwerksbetriebe. Um die Professionalisierung des Solarhandwerks voranzutreiben, gründete das Solarsystemhaus 2010 die ‚mp-tec akademie‘.

mp-tec engagiert sich seit mehreren Jahren auf nationaler und internationaler Ebene für soziale Zwecke. Seit 2004 sorgt das Unternehmen im Rahmen der Aktion ‚mp-tec for kids‘ für die Versorgung einer Schule im afrikanischen Ghana. Die Ausbildung von 400 Kindern wird dort mit Schulmaterial und Solarstrom unterstützt.

Auch in der Region Berlin-Brandenburg fördert das Unternehmen Kindereinrichtungen und Teamsportarten und macht sich so für die Region stark. mp-tec ist Gründungsmitglied von ‚CeSaR Mark Brandenburg‘, dem 1. Unternehmensnetzwerk für unternehmerische Verantwortung in Brandenburg. Seit 2009 engagiert sich das Unternehmen darüber hinaus als Mitglied des Vereins Solarregion Berlin-Brandenburg für die Stärkung des Wirtschaftsstandortes.

Infos

mp-tec, Wilhelm-Conrad-Röntgen-Str. 10-12,
16225 Eberswalde; Alexandra Walter, Tel.: (0 33 34)
59 44 81, E-Mail: a.walter@mp-tec.de,
Internet: www.mp-tec.de

Kinder sind willkommen

mp-tec setzt auf Familienfreundlichkeit

Beruf und Familie zu vereinbaren, ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Tag für Tag eine Herausforderung. Dabei spielen die Bedingungen im Betrieb – insbesondere die Arbeitszeiten, die Arbeitsorganisation, das betriebliche Klima und der Umgang mit der Elternzeit – eine wesentliche Rolle. Das Solarunternehmen mp-tec, Eberswalde, bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese günstigen Rahmenbedingungen, mit denen sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen.

Familiengünstige Rahmenbedingungen – für Beata Beyer ist dies fast schon zu hochgegriffen, denn „wir sind ein familiengeprägtes Unternehmen, in dem viel gewachsen ist, und da ist es auch selbstverständlich, dass man auf die familiären Belange der einzelnen Mitarbeiter Rücksicht nimmt“, so die Mitarbeiterin der Personalabteilung von mp-tec.

Aber natürlich kann Beata Beyer auch über familienfreundliche Bedingungen berichten. Dies sind vor allem drei Säulen:

- ▶ Die erste Säule ist die flexible Arbeitszeit, die nur eine Kernarbeitszeit von 9 bis 15 Uhr kennt.
- ▶ Die zweite Säule ist die Möglichkeit, dass Kinder zum Arbeitsplatz bei kurzfristigen Krankheiten oder Kita-Schließungen mitgebracht werden können.
- ▶ Die dritte Säule ist die Möglichkeit des Home Office, die das Unternehmen ebenfalls für einige Tage im Monat seinen Beschäftigten anbietet.



Betriebsfest bei mp-tec mit Familienangehörigen

Neben diesen direkten Rahmenbedingungen zeigt mp-tec seine familienfreundliche Einstellung ebenso bei Betriebsfesten, wo auch die Kinder oder andere Familienangehörige gern gesehen sind. Das Unternehmen unterstützt beispielsweise auch Sportvereine, in denen Kinder der Betriebsangehörigen aktiv sind. Und auch in den Kitas oder Schulen, die von den Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besucht werden, engagiert sich das Unternehmen mit Sachspenden und Workshops rund um die Solarenergie. □ (em)



Alexandra Walter, Marketing

„Ich habe selbst schon von den familienfreundlichen Rahmenbedingungen profitiert. So habe ich meine vierjährige Tochter, als sie krank geworden ist, mit in den Betrieb genommen. Natürlich ist das eine Ausnahme. Aber bei plötzlichen auftretenden Krankheiten der Kinder ist es ja wichtig, dass aktuelle Anfragen erledigt werden und dass eine geordnete Übergabe erfolgt. Meiner Tochter hat es jedenfalls gefallen, denn sie findet hier neues Spielzeug und wird von den Kollegen mit Traubenzucker verwöhnt.“

Nicht nur Frauensache

Männliche Erzieher sollen die Qualität in den Kitas erhöhen

Kinder brauchen Vorbilder – in Kindertagesstätten sind sie meist weiblich. Der Anteil an männlichen Erziehern ist verschwindend gering, er liegt unter drei Prozent. Das könnte sich in den nächsten Jahren ändern, denn es werden mehr Erzieherinnen und Erzieher gebraucht, weil die Betreuung der unter 3-Jährigen ausgebaut werden soll. Mit dem ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ sollen vor allem mehr Männer als Erzieher gewonnen werden. Wie das gelingen kann, darüber sprach BRANDaktuell mit Norbert Bender von der Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen (BAGE) e. V., einem der Träger, die das Projekt umsetzen.

Herr Bender, welche Schwerpunkte setzen Sie bei der Umsetzung des Programmes?

Bei unserem ersten Schwerpunkt möchte ich etwas weiter ausholen. Wie Sie wissen, zielt das Programm darauf ab, den Anteil der männlichen Erzieher in den Vorschuleinrichtungen zu erhöhen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen ist der Dachverband der Kontaktstellen für Elterninitiativen. In unseren Einrichtungen haben wir bereits einen Anteil an männlichen Erziehern von 10 bis 12 Prozent.



Auch in Brandenburg gibt es Initiativen, den Anteil an männlichen Erziehern zu erhöhen – die Projekte werden, wie im Landkreis Spree-Neiße, über das Regionalbudget finanziert

Warum ist dies so? Diese Frage nach den günstigeren Bedingungen wollen wir in einer Bestandsaufnahme ermitteln und dann versuchen, sie für andere Einrichtungen zu verallgemeinern. Ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld ist, dass wir z. B. durch fachliche Arbeitskreise und Fortbildungsangebote die Männer stärken wollen, die bereits da sind.

Wie wollen Sie die Schwerpunkte umsetzen? Wie bereits erwähnt, wollen wir evaluieren, unter welchen Voraussetzungen Männer eher bereit sind, als Erzieher zu arbeiten.

Was vermuten Sie, woran es liegt?

Ohne dem Ergebnis vorzugreifen, sind meine Hypothesen, dass erstens Männer mehr Gestaltungsspielräume wünschen und zweitens mehr Verantwortung wollen. Drittens sind unsere Kinderläden kleiner und mit weniger Personal ausgestattet, sodass sich das Verhältnis Männer zu Frauen günstiger auswirkt. Denn ein Mann unter vier Frauen ist etwas anderes als ein Mann unter 15 Frauen.

Können Sie weitere Beispiele nennen?

Damit die Erzieher auch in ihrem Beruf bleiben, wollen wir Fortbildungen zur Geschlechtersensibilisierung für Männer und Frauen anbieten, denn es ist wichtig, dass auch die Frauen angesprochen werden. Bei der Werbung für mehr Erzieher setzen wir auf zwei Komponenten: Werbung in Schulen und Fachschulen, um junge Schüler für den Beruf zu begeistern, und zweitens Werbung unter jungen Erwachsenen, um sie als Quereinsteiger zu gewinnen.

Sie sind in drei Bundesländern aktiv, gibt es Unterschiede zwischen den Standorten?

Ja, auf verschiedenen Ebenen. Da ist der Unterschied von der Metropole Berlin zur kleineren Großstadt Augsburg. Dann liegt Augsburg in Bayern, einer Hochburg des konservativen Familienbildes, wo frühkindliche Versorgung keine Selbstverständlichkeit ist. Diese unterschiedlichen Voraussetzungen wollen wir durch vielfältige Initiativen in den drei Standorten produktiv nutzen, die wir auch dokumentieren. Auf gemeinsamen Treffen überprüfen wir dann, ob diese Initiativen auf andere Kontaktstellen der BAGE übertragbar sind. □ (em)

‚MEHR Männer in Kitas‘

In Deutschland arbeiten nur 2,4 Prozent männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Diese wenigen männlichen Fachkräfte werden in den Kitas dennoch als Bereicherung wahrgenommen, weshalb allgemein der Wunsch nach mehr männlichen Bezugspersonen besteht. Die Personalverantwortlichen für die Kitas haben aber Schwierigkeiten beim Anwerben männlicher Fachkräfte.

Hier setzt das Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend an. Es will in den nächsten drei Jahren die Entwicklung und Implementierung von Strategien zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten voranbringen.

Ziel ist es, das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers zu wecken, Männer bei der Entscheidung zu unterstützen, den Erzieherberuf zu wählen und die Perspektiven für Männer (und Frauen) im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu verbessern. Langfristiges Ziel des Modellprojekts ist ein Anteil von 20 Prozent männlichen Fachkräften in der frühkindlichen Erziehung und Bildung.

Für das Programm wurden insgesamt 16 Modellprojekte ausgesucht, die mit gut 13 Millionen Euro gefördert werden. Ihre Arbeit hat am 1. Januar 2011 begonnen. Bis Ende 2013 sollen Wege gefunden werden, wie mehr männliche Fachkräfte für Kitas gewonnen werden können.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e. V. (BAGE) setzt eines der 16 Modellprojekte um. Sie ist dabei länderübergreifend in einem Verbund tätig. Dieser setzt sich aus BAGE-Mitgliedern zusammen, die in Augsburg, Berlin und Hannover tätig sind.

Infos

Im Internet:

Koordinierungsstelle ‚MEHR Männer in Kitas‘:

<http://tinyurl.com/6czx2vj>,

ESF-Regiestelle: <http://tinyurl.com/5t69z5g>,

BAGE: www.bage.de



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Bundes gefördert.

+++ Brandenburg-Förderticker +++

Bildungsscheck Individuelle Qualifizierung



Den Bildungsscheck gibt es jetzt bereits seit 2009 und bis März 2011

wurden 2.215 ausgegeben. Die Förderung kann noch bis 2012 in Anspruch genommen werden. Antragsberechtigt sind sozialversicherungspflichtig beschäftigte Bürgerinnen und Bürger mit Hauptwohnsitz im Land Brandenburg. Der Scheck beträgt max. 500 Euro. Pro Person können höchstens zwei Bildungsschecks pro Jahr ausgestellt werden.

Ein Bildungsscheck muss innerhalb eines halben Jahres eingelöst werden. Die Höhe der Eigenbeteiligung an den Kursgebühren beträgt je nach sozialer Situation des Antragstellers mindestens 10 oder mindestens 30 Prozent.

Wichtig: Bevor Sie ein Weiterbildungsangebot buchen, nehmen Sie die kostenlose Beratung der LASA Brandenburg GmbH in Anspruch!

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/Bildungsscheck.1184.0.html, Tel.: (03 31) 60 02-3 33



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Kompetenzentwicklung Kunst und Kultur

Die Richtlinie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) gilt bis Ende 2013. Förderfähig sind Personal- und Sachausgaben, die die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten in der Kulturbranche unterstützen.

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/Kompetenzentwicklung-in-Kunst-und-Kultur.979.0.html



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

+++ Bundes-Förderticker +++

Gleichstellung von Frauen Förderung vereinfacht

Für die Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft wurde ab März 2011 das Antragsverfahren vereinfacht. Die Voraussetzungen für die Förderfähigkeit aber bleiben gleich. Das neue Verfahren beschleunigt die Bewilligung für Projekte, die eine Fördersumme unter 100.000 Euro beantragen, weil es von einem zweistufigen auf ein einstufiges Verfahren reduziert wurde. Einreichungsfristen sind nicht mehr zu beachten; Anträge können jederzeit gestellt werden. Projektverantwort-

liche reichen ihren Förderantrag direkt beim Bundesverwaltungsamt (BVA) ein. Für Interessierte mit einer förderwürdigen Projektidee bietet die Regiestelle in Zusammenarbeit mit dem BVA ganztägige Workshops in Berlin an. Termine werden im Web veröffentlicht.

Infos

Details finden Sie auf den Internetseiten der Bundesinitiative: www.bundesinitiative-gleichstellen.de. Eine inhaltliche Beratung erhalten Sie bei der Regiestelle, 'Bundesinitiative', Tel.: (0 30) 3 99 27-33 34, E-Mail: regiestelle@bundesinitiative-gleichstellen.de.



Das Programm wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

Integration durch Qualifizierung Interessenbekundungsverfahren

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt ein bundesweites Interessenbekundungsverfahren zur Einrichtung von Fachstellen für die Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund durch. Sie sollen die Handlungsempfehlungen sowie Beratungs- und Qualifizierungskonzepte des Netzwerkes IQ umsetzen. Es endet am 6. Mai 2011.

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten des BMAS: <http://tinyurl.com/65vygpx>

+++ EU-Förderticker +++

Das RP7 EU-Forschungsförderung

Das Programm läuft noch bis 2013 und ist mit einem Budget von über 50 Mrd. Euro ausgestattet. Für Europa ist es ein wichtiges Mittel zur Sicherung von Arbeitsplätzen und einer wissensbasierten Wirtschaft. Die Mittel werden zum Großteil für Zuschüsse bereitgestellt. Die Fördermittel werden auf Grundlage von 'Aufrufen zur Einreichung von Vorschlägen' und eines Gutachter-Verfahrens vergeben. Um die nationalen Forschungsprogramme zu ergänzen, müssen über RP7 finanzierte Aktivitäten einen 'Mehrwert für Europa' enthalten. Hierbei stellt die Transnationalität einen

zentralen Aspekt des europäischen Mehrwerts vieler Maßnahmen dar. RP7 enthält auch eine neue Maßnahme für individuelle Gruppen. RP7 gliedert sich in viele Teilprogramme, die in nutzerfreundlicher Form auf den Internetseiten der EU vorgestellt werden.

Infos

Internetseiten der Europäischen Kommission: <http://tinyurl.com/6ewmq88>

Geld für Umweltprojekte LIFE+

Die EU-Kommission stellt im Rahmen des Umwelt-Finanzierungsinstruments LIFE+

267 Millionen Euro für neue Umweltprojekte bereit. Sie fordert Interessierte auf, bis Mitte Juli entsprechende Anträge einzureichen. Die Vorschläge sollten einem der drei Teilbereiche des Programms entsprechen: Natur und biologische Vielfalt, Umweltpolitik und Verwaltungspraxis sowie Information und Kommunikation. Die Kofinanzierung kann bis zu 75 Prozent betragen. Abgabetermin ist der 15. Juli 2011.

Infos

Internetseiten der Europäischen Kommission: <http://ec.europa.eu/environment/life/funding/lifeplus.htm>. Eine Datenbank von bereits finanzierten Projekten aus dem Jahr 2010 kann Sie bei der Antragstellung unterstützen.

Arbeitslosigkeit kann krank machen

Was kann dagegen getan werden?

Eine halbe Million Arbeitslose haben gesundheitliche Einschränkungen, die sich direkt auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt auswirken. Über 60 Prozent davon sind Langzeitarbeitslose. Studien machen mehr denn je klar, dass sich anhaltende Arbeitslosigkeit negativ auf die Gesundheit auswirkt. Vor allem den psychosozialen Belastungen wird hohe Bedeutung zugeschrieben. Was kann dagegen unternommen werden? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Fachforums ‚Beschäftigungsfähigkeit durch Gesundheitsorientierung‘.

Die von der LASA und ‚Gesundheit Berlin-Brandenburg‘ im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) organisierte Tagung fand im März in Potsdam statt. Sie war gleichzeitig der Auftakt für das Projekt ‚Vernetzung und Entwicklung von gesundheitsorientierter Arbeitsförderung in Brandenburg‘, das die Zusammenarbeit von lokalen Stellen verbessern und regionale Netzwerkbildungen begleiten soll (s. Infokasten).



Thomas und Peter, in Begleitung der Betreuerinnen von Kompass e. V., Kathrin Wicknick und Yvonne Dönicke, erzählen ihre beruflichen Biografien

Viele Wege führen nach Rom

Das Projekt knüpft an das vom MASF geförderte Projekt ‚Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung (AmigA)‘ an, das im Landkreis Potsdam-Mittelmark umgesetzt wurde. Ein Ergebnis dieses Projektes ist, „dass viele Wege nach Rom führen und Rom zudem vielgestaltig ist“, so das Fazit von Susanne Köhler, Referatsleiterin im MASF. Um die unterschiedlichen regionalen Bedingungen

aufzufangen, ist das neue Projekt initiiert worden. „Es soll die Kommunikations- und Vernetzungsprozesse der lokalen Akteure hinsichtlich einer Arbeits- und Gesundheitsstrategie unterstützen“, so die Projektleiterin Iris Schiek zur Zielsetzung.

Zielgruppe u25

Eine Kombination von arbeitsmarktintegrativen und gesundheitsfördernden Maßnahmen wird vor allem bei der Zielgruppe der unter 25-Jährigen immer mehr erforderlich. Welche

Hürden dabei zwischen Gesundheitsbehörden und Bundesagentur zu nehmen sind, referierte Michael Kölch, Universitätsklinikum Ulm.

Doch es lohnt sich – wie die Beispiele Peter und Thomas zeigen. Sie haben es nach intensiver Betreuung geschafft, eine Ausbildung als KFZ-Mechatroniker oder Pferdewirt zu beginnen bzw. abzuschließen. □ (em)

Infos
Zur Veranstaltung demnächst im Internet unter:
<http://tinyurl.com/6ya5bwr>



Dr. Volker Offermann

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Befragung zu BRANDaktuell

Wie zufrieden sind Sie mit BRANDaktuell?
Was finden Sie gut, was sollte besser sein?

Um den Anforderungen der Leserinnen und Leser gerecht werden zu können, lässt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) als Zuwendungsgeber für das Infodienst-Projekt BRANDaktuell eine Befragung durchführen. Anfang Mai 2011 ist es soweit: Eine repräsentative Stichprobe von über 1.000 Abonentinnen und Abonenten erhält – je nach Bezugsart des Magazins – einen schriftlichen Fragebogen oder eine E-Mail-Einladung zur Online-Befragung.


Bitte teilen Sie uns auf diesem Weg Ihre Meinung und Kritik mit. Nur wenn möglichst viele von Ihnen mitmachen, erhalten wir ein repräsentatives Stimmungsbild und können BRANDaktuell optimal auf Ihre Informationsbedürfnisse ausrichten.

Die Befragung ist anonym, d. h. Namen oder Institutionen können nicht mit den Antworten in Verbindung gebracht werden. Um Neutralität zu gewährleisten, erfolgt die Auswertung durch das externe Institut com.X.

Über die Ergebnisse und die daraus folgenden Veränderungen werden Sie in einer der kommenden Ausgaben informiert.

Danke für Ihre Unterstützung!

Dr. Volker Offermann,
Leiter der ESF-Verwaltungsbehörde
des Landes Brandenburg im MASF

 Die Befragung wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Verknüpfung von Arbeits- und Gesundheitsförderung

Das Projekt ‚Vernetzung und Entwicklung von gesundheitsorientierter Arbeitsförderung in Brandenburg‘ unterstützt regionale Kooperationen und Netzwerke, die Arbeits- und Gesundheitsförderung verknüpfen. Ziel ist es dabei, Konzepte und Umsetzungsstrategien zu entwickeln, die die unterschiedlichen regionalen Bedingungen berücksichtigen. Außerdem soll mit dem Projekt die Zusammenarbeit zentraler Partner der Arbeits- und Gesundheitsförderung auf Landesebene gestärkt werden.

Infos



Internet: www.gesunde-arbeitsfoerderung.de

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



Das alte Berufsbild hat für den Papiermacherberuf ausgedient, heute ist ...



... neben handwerklichem Geschick ...



... vor allem mathematisches und ...



... technisches Know-how gefragt

Gewellt, gefaltet, geknickt

Aus- und Weiterbildung in der Brandenburger Papierwirtschaft

Verpackungsentwicklerinnen, Lagerlogistiker, Maschinenbauer und Papiertechnologinnen sind nur einige der Fachkräfte, die in der Brandenburger Papierbranche gesucht werden. Die Berufsmöglichkeiten in der Papierwirtschaft sind groß und ebenso die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften in den Brandenburger Unternehmen. Und davon gibt es einige. Papiererzeugende Weltunternehmen wie UPM, Leipa, Propapier oder Hamburger Spremberg, die alle Produktionsstätten im Land Brandenburg haben. Aber auch die Verpackungsindustrie ist durch Colorpack, Dunapack Spremberg, Herlitz und Falken Office, Panther Packaging und Thimm mit einigen bekannten Namen in dieser Branche vertreten.

All diese großen Unternehmen, aber auch die kleineren Firmen der Branche, bieten sehr gute Ausbildungsmöglichkeiten. Wer sich für einen Berufsweg in der Papierwirtschaft entscheidet, kann in Brandenburg auswählen zwischen Ausbildungen zum Packmitteltechnologe, zur Industrie- oder Verpackungsmittelmechanikerin, zum Energieanlagenelektroniker, zur Buchbinderin, zum Flexodrucker oder zur Industriekauffrau. Die Möglichkeiten sind vielfältig.

Interessierten Jugendlichen rät Sabine Hökendorf aus der Personalabteilung von Hamburger Spremberg, vor Beginn der Ausbildung ein Kurzpraktikum in den betreffenden Unternehmen zu machen. 25 Auszubildende hat das Unternehmen derzeit. Zwei der Jugendlichen schließen am Ende der Ausbildung gleich noch ein Bachelorstudium zum Papiertechnologen an – ein Beruf mit Zukunft.

Branche hat rasante Entwicklung genommen

Auch die Branche an sich wird als Zukunftsbranche bezeichnet, in Brandenburg hat sich die Papierwirtschaft in den vergangenen Jahren auch rasant entwickelt. Zweistellige Umsatzwachstumsraten, hohe Exportquoten und ein erfreulicher Zuwachs an Beschäftigten zeugen davon. 3.900 Menschen arbeiten derzeit in der Brandenburger Papierbranche, die mit hochmodernen Maschinen und Technologien produziert und arbeitet. Der Umgang mit diesen Anlagen erfordert hoch qualifizierte Fachkräfte, die sich dazu auch immer

wieder auf den neuesten Stand in ihren Fachgebieten bringen müssen. Auch hier finden Interessierte in Brandenburg gute Voraussetzungen zur Weiterbildung für Verpackungsmitteldesign, Maschinenbau und Elektronik.

Monika Bornemann von der Europäischen Bildungsgesellschaft in Brandenburg (Havel) qualifiziert zum Beispiel viele junge Mechatroniker zur Servicekraft für Automatisierungstechnik. „Mit dieser stark arbeitsmarktbezogenen technischen Weiterbildung haben Absolventen richtig gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Und das nicht nur in Unternehmen des Fahrzeugbaus, sondern eben auch in der Papier- und Verpackungsmittelindustrie“, sagt sie.

Zusammenfassend ist eine Aus- oder Weiterbildung in der Papierbranche grundsätzlich zu empfehlen. Schon jetzt werden viele Fachkräfte gesucht. Gerade die regionalen Unternehmen engagieren sich zur Sicherstellung des zukünftigen Fachkräftebedarfs auf lokaler und regionaler Ebene. □

Dr. Elke Scheffelt, LASA,
Weiterbildung Brandenburg

Neue Rubrik zur Papierwirtschaft

Seit Kurzem finden Interessierte auf den Internetseiten des Infoportals Weiterbildung Brandenburg eine neue Rubrik. Hier sind alle wichtigen Informationen zum Thema nachzulesen: branchenspezifische, aktuelle Weiterbildungsangebote regionaler Bildungsunternehmen, interessante Studiengänge in der Hauptstadtregion und die Kurzbeschreibung wichtiger Ausbildungsprofile in dieser Branche. Abgerundet wird die neue Rubrik mit Informationen über wichtige Netzwerke, Adressen und über Stellenmärkte für den Papiermarkt.

Infos

Internet: www.weiterbildung-brandenburg.de



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

Was spricht dafür und was dagegen?

Öffentlich geförderte Beschäftigung in der Diskussion

Ganz nach dem Motto des französischen Schriftstellers Emile Herzog, wonach „Das Schwierigste am Diskutieren es nicht ist, den eigenen Standpunkt zu verteidigen, sondern ihn zu kennen“, werden in dieser Ausgabe zwei kontroverse Standpunkte zur öffentlich geförderten Beschäftigung vorgestellt. Es sind die Stellungnahmen von Roman Zinter, Leiter der Geschäftsstelle des Landesverbandes der Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften e. V., und Oliver Hoch, Hauptgeschäftsführer des Fachverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Berlin und Brandenburg e. V. Die Diskussionsrunde führen wir in der nächsten Ausgabe mit Stellungnahmen der Sozialpartner weiter.

Roman Zinter, Landesverband der Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften e. V.

Für und Wider öffentlich geförderter Beschäftigung zur regionalen Strukturentwicklung nimmt eine ihrer Wirkungen ins Visier, deshalb wollen wir die Bewertung zuerst von Ursachen und Kontext ihrer ‚Existenz‘ ableiten.

Öffentlich geförderte Beschäftigung gibt es seit über 90 Jahren in Deutschland. Schon während der Massenarbeitslosigkeit in den 1920er Jahren wurden in Projekten mit arbeitslosen Menschen Straßen gebaut. Auch heute sind immer noch über 160.000 Menschen im Land, also jede 8. Brandenburgerin bzw. Brandenburger ohne Arbeit. Davon erhalten über 100.000 Menschen Arbeitslosengeld II. Auch bei anziehender Konjunktur bleiben zehntausende Menschen hierzulande ohne Arbeit und dies häufig schon über längere Zeit.

Arbeitslosigkeit grenzt aus, entwöhnt von Arbeit und macht krank. Neben allen Maßnahmen direkter Arbeitsvermittlung und Berufsbildung bleibt öffentlich veranlasste, qualifizierende und persönlichkeitsfördernde Beschäftigung deshalb ein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt und als Ort der sozialen Inklusion für Menschen unverzichtbar.

Regine Hildebrandts Leitsatz, „Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren“, gilt, weil arbeitslose Zeit in sinnstiftende Zeit mit produktiven Erträgen für Bürger und Gemeinden verwandelt wird. Die Ergebnisse müssen sich als zusätzlich und im öffentlichen Interesse messen lassen. Die Arbeit selbst (aber) muss ernsthaft und sinnvoll sein. Solche Aufgaben haben deshalb immer Reibungspotenzial zur

Kommunal-, Sozial- und privaten Wirtschaft. Verdrängung durch ungleichen Wettbewerb und Substitution vorhandener Arbeitsplätze sind die Gefahren, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter immer wieder dagegen beschwören. Belegt sind sie nicht. Vielmehr diktiert die drastische Haushaltssituation vielen Kommunen Personalabbau und geringeres Auftragsvolumen. 35.000 öffentlich geförderte Beschäftigte hingegen machen nicht einmal 5 Prozent der beschäftigten Brandenburger aus!

Deshalb ist ein ausreichendes Angebot an öffentlich geförderter Beschäftigung wichtig, und dann erfolgreich, wenn Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und ein strukturwirksames Ergebnis für die Region als Resultat entstehen! □

Oliver Hoch, Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Berlin und Brandenburg e. V.

Bei der Arbeitsförderung geht es um die Verbesserung der Chancen des Einzelnen und die Stärkung regulärer Beschäftigung – und um nichts anderes!

Jede Form der Arbeitsförderung hat zum Ziel, Arbeitslosen wieder einen Arbeitsplatz zu verschaffen. Dazu gehört zunächst die Einkommenssicherung über einen begrenzten Zeitraum, weiterhin aber auch die Finanzierung sinnvoller Weiterbildung und nur in ganz speziellen Fällen die öffentliche Finanzierung zusätzlicher Beschäftigung. Dies macht am ehesten noch Sinn, wenn es darum geht, bestimmte Arbeiten zu erlernen oder zur Praxisreife einzuüben. In ganz bestimmten Fällen kann es für den Einzelnen auch hilfreich sein, die Arbeitsfähigkeit über die Erprobung beispielhafter Arbeitsfelder wiederherzustellen.

Um diese Transferleistungen finanzieren zu können, muss es übergreifendes Ziel sein, möglichst viele Menschen wieder in reguläre

Beschäftigung zu bringen – also in eine Tätigkeit, in der Steuern und Sozialabgaben gezahlt werden. Gar nichts mit ehrlicher Arbeitsförderung zu tun hat dagegen das Interesse öffentlicher Körperschaften, ihren Haushalt zu entlasten. Der infrastrukturelle Output der Beschäftigungsförderung mag den Sparzwängen der Haushälter gelegen kommen, nützt aber den Arbeitslosen nicht direkt: Im Grünbereich wurden in manchen Regionen deutlich mehr Menschen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung beschäftigt als auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Die Reintegrationsquoten solcher Maßnahmen lagen und liegen entsprechend unter 1 Prozent – einfach weil die Aufnahmemöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt nicht gegeben sind und durch die Maßnahmen weiter verringert werden. Arbeitsmarktpolitisch wie sozial bedeutet dies eine ungeheure Verantwortungslosigkeit gegenüber den betroffenen Menschen!

Was muss hier geschehen, um alte Fehler nicht zu wiederholen?

1. Finanzierungslücken öffentlicher Haushalte müssen offen herausgearbeitet werden. Wir müssen uns politisch deutlich für eine auskömmliche Finanzierung öffentlicher Einrichtungen und Anlagen einsetzen! Löcher dürfen hier nicht mit Geldern für die Arbeitsförderung gestopft werden.
2. Verantwortungsvolle Arbeitsförderung muss die Nähe zum ersten Arbeitsmarkt suchen: Bildung geht vor geförderter Beschäftigung, Förderung der Eingliederung vor Markteratz. Unvermeidliche Beschäftigungsförderung muss weitestgehend in Kooperation mit Unternehmen laufen. So haben sich etwa im niedrigrschwelligem investiven Bereich Vergabemaßnahmen durchaus bewährt, da hier akzeptable Wiedereingliederungsquoten erreicht werden. Die Zahl geförderter Stellen muss sich branchenbezogen an der Zahl der Arbeitnehmer im ersten Arbeitsmarkt orientieren. □

„entersocial“ – vom Business zum Social Entrepreneur

Verantwortungsvolle neue Wege in der sozialen Marktwirtschaft

In den ländlichen Regionen des Landes Brandenburg finden Schrumpfungsprozesse auf nahezu allen sozioökonomischen Ebenen statt. Die Dynamik der Brandenburger Wirtschaft reicht nicht aus, um eine hinreichende Anzahl an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen. Viele junge und gut qualifizierte Menschen verlassen Brandenburg; zurück bleibt der ältere Teil der Bevölkerung. Öffentliche Förderung allein kann kaum eine Trendwende erreichen. Alternative Wege für Unternehmen und gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein der Unternehmerinnen und Unternehmer sind dafür notwendig. Das Projekt „entersocial“ unterstützt bereits mehr als 20 von ihnen im Land Brandenburg dabei.

Dörfer und Regionen „entleeren“ sich, Geschäften und Betrieben fehlt es an Kunden und inzwischen auch an Fachkräften. Die Probleme im privatwirtschaftlichen Sektor spiegeln sich in den öffentlichen Haushalten in Form chronischer Defizite wider. Diese demografischen und wirtschaftlichen Prozesse verschärfen sich wechselseitig und die Attraktivität der Region sinkt weiter. Diesem Prozess kann nur durch

Insbesondere Social-Entrepreneurship-Konzepte könnten zur Stabilisierung und Entwicklung regionaler Potenziale von Bedeutung sein. Social Entrepreneure sind Unternehmerinnen und Unternehmer, die innovative unternehmerische Lösungen für drängende soziale Probleme finden und umsetzen. Hier setzt das Projekt „entersocial“ an: Ziel des Projektes ist es, Menschen, Unternehmen und gemein-

des Brandenburg in Berlin. Die renommierten Social Entrepreneurs Franz Dullinger, Christian Hiß und Johannes Gutmann stellten dar, wie mit sozialunternehmerischen Konzepten auf die oben skizzierten Problemlagen reagiert werden kann. So zeigte das Beispiel von der Firma „Sonnentor“ von Johannes Gutmann, wie durch konsequentes unternehmerisches Agieren regionale Potenziale erschlossen werden können und dadurch im Ergebnis für die Region im österreichischen Waldviertel eine neue Identität geschaffen und Arbeitsplätze generiert werden konnten. Christian Hiß ist es gelungen, durch die Gründung seiner „Regionalwert AG“ die Interessen einer einkommensstarken Stadtbevölkerung – an einer intakten Umwelt und gesunden Ernährung – mit den Interessen regionaler Ökolandwirte in Einklang zu bringen. (BRANDaktuell berichtete in der Ausgabe 5/2009, d. Red.) Und Franz Dullinger hat mit seinem Projekt „XperRegio“ bewiesen, dass durch die Zusammenarbeit von Gemeinden und Unternehmen neue Förderstrukturen entstehen können, mit denen man schnell, flexibel und unbürokratisch auf regionale Bedarfssituationen reagieren kann.

Mit dem Projekt „entersocial“ unterstützt iq consult gegenwärtig mehr als 20 Brandenburger Einzelakteure oder Organisationen, wie zum Beispiel Pia Wehner (s. Interview, S. 21). Es wird Hilfestellung bei der Wahl der geeigneten Rechtsform, beim Marketing, bei der Planung der Finanzen oder beim Knüpfen von Kontakten zu Netzwerken und Experten gegeben. □

Norbert Kunz, iq consult gGmbH

Infos

Internet: www.entersocial.de

Zum Autor Norbert Kunz

Er ist einer der Geschäftsführer von iq consult. 1994 gegründet, beruht die Firmenphilosophie auf einer Kombination von sozialem und unternehmerischem Handeln – dem Social Entrepreneurship. Norbert Kunz wurde 2010 als Social Entrepreneur des Jahres von der Schwab-Foundation ausgezeichnet. Bei ASHOKA Deutschland wurde er als einer von 30 Fellows (Vorbilder, d. Red.) ausgewählt.



Noch viel Entwicklungspotenzial – Social Entrepreneurship: wettbewerbsorientierter sozialer Sektor, in dem Menschen ihre Ideen entwickeln, die das Leben ihrer Mitmenschen verbessern

die Aktivierung aller endogenen Potenziale entgegengewirkt werden. Das heißt, sich wieder auf örtlich Vorhandenes und Verwertbares, wie z. B. Menschen, Infrastruktur, Landschaft und Natur, Siedlungs- und Baukultur, Traditionen und Wirtschaft, zu besinnen.

Social-Entrepreneurship-Konzepte

Es gilt, sowohl neue Formen der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen, privatwirtschaftlichen Unternehmern und gemeinnützigen Organisationen zu generieren als auch das zivilgesellschaftliche Engagement in allen Bevölkerungsgruppen zu stimulieren.

nützige Organisationen zu identifizieren, die versuchen, den negativen Entwicklungsprozessen in ihrer Region entgegenzuwirken. Diese Akteure, die bisher keine Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen konnten, sollen bei der Entwicklung nachhaltiger Lösungskonzepte unterstützt werden. Träger ist iq consult. Mit dem Projekt „entersocial“ sollen Menschen für sozialunternehmerisches Handeln aufgeschlossen werden, um das Gründungsklima für Social Entrepreneurship zu befördern.

Konzepte wurden diskutiert

Dies war auch Zielstellung der Tagung am 27. Januar 2011 in der Landesvertretung des Lan-

„entersocial“ in der Uckermark

Pia Wehner geht verantwortungsvoll einen neuen Weg



Pia Wehner

Zur Person

Pia Wehners ‚Tag‘ zerlegt sich beruflich in viele Teile, am Ende aber hat alles mit allem irgendwie zu tun, wie die Projektarbeit, zu der auch das Strickprojekt gehört. Sie ist Designerin und Malerin. Sie arbeitet kulturpolitisch im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft ‚Jugendkunstschulen und kulturpädagogische Einrichtungen‘ im Land Brandenburg und wirkt im Beirat des Bundesverbandes der Jugendkunstschule (bjke) mit.

Stimmt es, dass die Idee zur ‚Strickmanufaktur‘ unter einem Nussbaum geboren wurde? Ja, das stimmt. In die Idee flossen meine Erfahrungen aus der eigenen kreativen Arbeit ein. Dazu kommt die Beobachtung, was Arbeitslosigkeit mit unserem Selbstwert und unserem Selbstvertrauen anrichtet. Und das Wissen, dass die Kraft, die man braucht, um diesen scheinbar unverrückbaren Platz zu verlassen, in jedem von uns vorhanden ist. Von dieser Überzeugung sind Bärbel Glogau, Geschäftsführerin der Volkssolidarität Uckermark, mit ihr saß ich unter besagtem Nussbaum, und ich ausgegangen. Ich behauptete, dass es am besten mit eigenschöpferischer Arbeit funktionieren müsste! Die Alternative, die wir suchten, war nicht eine andere Art oder Form der Vermittlung oder Finanzierung für Langzeitarbeitslose. Nein, sie sollten den Platz der ‚Schwermittelbarkeit‘ aus eigener Kraft verlassen können. Als Vorbereitung und Vorbereitung müssen verschiedene Fähigkeiten wiedererlangt werden, wie z. B. die des Dialogführens, der realistischen Selbsteinschätzung und der Zukunftsplanung.

Was verbirgt sich hinter der ‚Strickmanufaktur‘?

Bedenken Sie bitte: Viele konnten nicht stricken, manche Jüngere haben noch nie gearbeitet. In der Strickmanufaktur sollte es nicht damit enden, dass sie stricken, was gebraucht wird, sondern etwas immer Aufwändigeres und Schöneres zu entwerfen und zu stricken. Von 2007 bis Oktober 2010 wurden jeweils 14 langzeitarbeitslose Frauen für sechs Monate durch das Grundsicherungsamt Prenzlau gefördert. Acht von diesen Frauen gründen derzeit einen eigenen Verlag, über den sie das Selbstge-

strickte vermarkten – ohne Eigenkapital und ohne Kredit, aber mit viel Beratungskompetenz durch uns. Wir wählten die Form des Verlages, eine GbR von Einzelselbstständigen. Die kann einen wachsenden Kreis von Frauen über Honorarverträge Schritt für Schritt in die Teil- oder Vollselbstständigkeit mitnehmen. iq consult vertritt, fördert und unterstützt genau diesen Weg und wir sind alle froh, während der 9-monatigen ‚Schwangerschaft‘ bis zur juristischen Ausgründung am 31. August 2011 so intensiv begleitet und qualifiziert zu werden. Wir sind auch Bärbel Glogau dankbar, dass sie dem Strick-Projekt unter dem Dach der Volkssolidarität als Zweckbetrieb besonderen Schutz gewährt. So können sich die Frauen theoretisch in Buchhaltung und Betriebswirtschaft qualifizieren quasi im innovativen ‚Trockenschwimmen‘, was für sie der Zweckbetrieb zurzeit parallel dazu praktisch übernimmt. Auch Daisy Gräfin von Arnim gilt Dank, denn sie übernimmt engagiert die Markteinführungsphase. Und nicht zuletzt trägt auch das Grundsicherungsamt Anteil am Erfolg. Denn die Mitarbeiter folgen der ungewöhnlichen Projektidee und bewilligen es jahrelang wieder.

Wie geht es weiter?

Wir hoffen, unseren schwellenlosen Einstieg über das Grundsicherungsamt offenhalten zu können. Die Reaktionen auf dem Markt sind gut. Die Zahl der bewusst und reflektierend konsumierenden Bürgerinnen und Bürger, die neben den ökologischen auch die sozialen Parameter in ihre Kaufentscheidungen einbeziehen, wächst. Trotzdem, so schätze ich, werden wir Paten noch eine ganze Weile mit im Boot oder in seiner Nähe bleiben. □ (kr)



EU-Integration

Ökonomie versus Soziales

Die europäische Integration erzeugte mit der Errichtung eines großen gemeinsamen Marktes für Güter, Arbeit, Kapital und Dienstleistungen eine immer stärkere integrierte Ökonomie. Welche Auswirkungen hat diese Entwicklung auf den Faktor Arbeit und was hat die Europäische Beschäftigungsstrategie bewirkt?

In ihrer Publikation ‚Ökonomische Integration – Soziale Ausgrenzung?‘ hat Sylvia Grossgasteiger diese Frage untersucht. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass „der Preis von Arbeit immer mehr unter Druck steht“. Außerdem beschleunige die intensivierte Wettbewerbsdynamik den Anpassungsdruck auf die nationalen Sozial- und Beschäftigungssysteme.

Nicht alle Gruppen profitieren

„Durch die Einführung der Europäischen Beschäftigungsstrategie kann insgesamt eine allgemeine Verbesserung der Arbeitsmarktlage festgestellt werden“, so Grossgasteiger. Doch das träfe nicht auf alle sozialen Gruppen zu. Insbesondere für Jugendliche und Geringqualifizierte werde es de facto zunehmend schwerer, in das Erwerbsleben integriert zu werden. Allerdings wiese vieles darauf hin, dass die Ausweitung der Teilzeitarbeit das System vor allem in Hinblick auf die Beschäftigungschancen von Frauen aufnahmefähiger gemacht habe. □ (em)

Bibliografische Angaben

Sylvia Grossgasteiger: Ökonomische Integration – Soziale Ausgrenzung? Saarbrücken 2011, ISBN: 978-3-639-33349-7, Preis: 59 Euro

Europa 2020 – ist DER Bezugspunkt für EU-Initiativen

Die aktuelle Politik der EU ist auf die vereinbarten anspruchsvollen Ziele ausgerichtet

Die auf europäischer Ebene in jüngster Zeit ergriffenen Maßnahmen tragen der im vergangenen Jahr beschlossenen Strategie für Beschäftigung und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum – Europa 2020 – Rechnung. Nach dem Beschluss der EU-Regierungschefs im Juni 2010 soll diese Strategie mittel- und längerfristige Reformen einleiten und mit ihnen die Wettbewerbsfähigkeit, die Produktivität, das Wachstumspotenzial, den sozialen Zusammenhalt und die wirtschaftliche Konvergenz anregen.

Die Mitgliedstaaten jedoch, so schätzte die EU-Kommission in ihrem zum Jahresbeginn 2011 vorgelegten ‚Fortschrittsbericht zu Europa 2020‘ ein, seien dem Aufruf, die politischen Prioritäten auf ihrer Ebene umzusetzen, zunächst nicht energisch genug gefolgt. Die im November 2010 nach Brüssel übermittelten Entwürfe für die Nationalen Reformprogramme (NRP) lassen befürchten, dass „die nationalen Ziele eher unambitioniert ausfallen, eine übermäßige Fixierung auf kurzfristige Ergebnisse stattfindet“ und die Prozesshaftigkeit der durchzuführenden Reformen zu wenig Aufmerksamkeit erhält. Zudem würden die bisherigen nationalen Ziele noch nicht weit genug gehen, um die fünf Kernziele der Strategie auf EU-Ebene bis zum Jahr 2020 erfüllen zu können. Im April 2011 sind die endgültigen NRP vorzulegen. Für die Aktivitäten der EU ist Europa 2020 schon jetzt der zentrale Bezugspunkt, wie den folgenden Beispielen zu entnehmen ist.

Schlüsselrolle für die allgemeine und berufliche Bildung

Der Rat der Europäischen Union stellte fest, dass die allgemeine und berufliche Bildung von grundlegender Bedeutung für die Ziele der Strategie Europa 2020 ist. Denn damit erhielten die Bürger die für Wirtschaft und Gesellschaft wichtigen Fähigkeiten und Kompetenzen, die es ermöglichen, wettbe-

werbsfähig und innovativ zu bleiben sowie den wirtschaftlichen Zusammenhalt und die soziale Inklusion auszubauen. Für diese Funktion, so die Einschätzung, werden jedoch dringend wirkungsvolle Investitionen in eine qualitativ hochwertige, modernisierte und neu gestaltete allgemeine und berufliche Bildung benötigt. Der Rat empfiehlt den Mitgliedstaaten, in Bezug auf Fragen der Bildung zielgerichtete NRP zu verabschieden, die dazu beitragen, die Ziele von Europa 2020 einschließlich der EU-Kernziele zu verwirklichen. Die EU-Kommission wird insbesondere gebeten, den ‚Strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit – ET 2020‘ einerseits und die Strategie Europa 2020 andererseits hinsichtlich ihrer Durchführungsmodalitäten stärker aufeinander abzustimmen.

Zugang zu frühkindlicher Bildung und Betreuung

Mit ‚ET 2020‘ hatten die EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2009 u. a. festgelegt, dass die beim Zugang zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung erzielten Fortschritte zu messen, zu analysieren und vorbildliche Praktiken zu ermitteln sind. In einer kürzlich hierzu veröffentlichten Mitteilung hebt die EU-Kommission die Notwendigkeit hervor, die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung in den EU-Ländern zu verbessern. Die

quantitativen Ziele müssten um Maßnahmen ergänzt werden, die zum einen die Zugangsmöglichkeiten erweitern und zum anderen die Qualität der Angebote sichern. Eine hochwertige frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung wirkt direkt in die mit der Strategie Europa 2020 eingeschlagene Richtung. Indem sie alle Kinder dabei unterstützt, ihr Potenzial zu entfalten, trägt sie insbesondere zu zwei Kernzielen bei: die Schulabbrecherquote auf unter 10 Prozent zu senken und mindestens 20 Millionen Menschen vor dem Risiko der Armut und der Ausgrenzung zu bewahren. Die Kommission schlägt eine Agenda für die Kooperation der Mitgliedstaaten in Fragen des Zugangs und der Qualität vor. Darüber hinaus will sie selbst aktiv werden und sich zum Beispiel dafür einsetzen, mit den Strukturfonds Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter und die Entwicklung einer erforderlichen Infrastruktur zu unterstützen.

Bekämpfung des Schulabbruchs

Die Europäische Kommission stellt in einer Mitteilung zum frühzeitigen Schulabbruch dessen Folgen für den Einzelnen und die Gesellschaft dar und gibt einen Überblick über Maßnahmen auf EU-Ebene. Angefügt hat sie einen Vorschlag für eine Rats-Empfehlung, die die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung einer Politik zur Senkung der Schulabbrecherquote unterstützen soll. Den Anteil der Schulabbrecher in der Europäischen Union unter 10 Prozent zu senken, ist eines der Kernziele der Strategie Europa 2020. Die EU-Kommission stellt fest, dass nur wenige Mitgliedstaaten eine umfassende Strategie zur Verringerung des Schulabbruchs verfolgen.

Oft sind Initiativen nicht hinreichend mit anderen Strategien verknüpft, häufig mangelt es an eingehenden Analysen der spezifischen Probleme innerhalb einer Region oder einer Zielgruppe. Notwendig sei ein Wandel von der Umsetzung individueller Maßnahmen hin zu umfassenden Strategien gegen den Schulabbruch. Diese müssten präventiv wirken, bei entstehenden Schwierigkeiten möglichst früh einem Schulabbruch entgegenwirken und gegebenenfalls Schulabbrechern neue Möglichkeiten für die allgemeine und berufliche Bildung eröffnen. Der ESF und der EU-Fonds

„In frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung zu investieren, gehört zum Besten, was wir für unsere Kinder – und für die Zukunft Europas – tun können. Es ist viel effektiver, Geld in hochwertige Vorschulerziehung zu stecken, als später zu intervenieren. Dadurch erhöhen sich die Chancen, die sich unseren Jugendlichen im Leben bieten, und langfristig werden auf diese Weise Mittel eingespart. Den Teufelskreis von Armut und Benachteiligung zu durchbrechen, bedeutet auch, dass weniger Steuergeld für Gesundheits- und Krankenhausleistungen, Nachhilfe, Sozialhilfe und Polizeiarbeit ausgegeben werden muss.“ (Quelle: IP/11/185, <http://tinyurl.com/5vuwvqh>)

Androulla Vassiliou,
EU-Kommissarin für Bildung, Kultur, Mehrsprachigkeit und Jugend

für regionale Entwicklung können aus Sicht der Kommission wesentliche Beiträge zur Senkung der Schulabbrecherquote leisten.

Kohäsionspolitik eng mit anderen Politiken abstimmen

Die Ziele der Strategie Europa 2020 lassen sich nach Ansicht des EU-Rates nur dann nachhaltig erreichen, wenn die Entwicklungsunterschiede innerhalb der EU weiter verringert werden. Das ist Aufgabe vor allem der Kohäsionspolitik. Der Rat begrüßte im Februar 2011 die von der Kommission im 5. Kohäsionsbericht vorgeschlagene Verstärkung der strategischen Planung für den Strukturfonds ab dem Jahr 2014. Er fordert zugleich ausreichende Flexibilität ein, um den spezifischen nationalen, regionalen und lokalen Erfordernissen und Potenzialen Rechnung tragen zu können und damit auch Wirksamkeit und Eigenverantwortung weitestgehend zu ermöglichen. Künftig, so betont der Rat, müssen die Strukturfonds wirksamer und effizienter eingesetzt wer-

den und die Handhabung muss einfach sein. Außerdem ist es erforderlich, die Ergebnisse der Kohäsionspolitik nach außen besser zu vermitteln, d. h. auch für die Bürgerinnen und Bürger sichtbar darzustellen.

Es sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, die einzusetzenden Finanzierungsinstrumente zu bestimmen oder die geeignete geografische Ebene für die Intervention festzulegen. Den städtischen Gebieten als Wachstumsmotoren für innovative und kreative sowie soziale und kulturelle Zentren soll auch weiterhin Aufmerksamkeit zuteil werden. Erheblichen Beratungsbedarf für die Strukturförderung ab 2014 sieht der Rat noch in verschiedener Hinsicht. Dazu gehören Prioritäten, die festzulegen sind, und die Bedingungen und Anreizmechanismen enthalten, wie z. B. die Koppelung der Brüsseler Zahlungen an nationale Fortschritte. Aber auch das eigenständige Förderziel für die Regionen, die aufgrund ihrer positiven Entwicklung nicht mehr den größten Unterstützungsbedarf haben, aber

im Unterschied zu anderen Gebieten dennoch weitere EU-Hilfe für die Verstärkung der angeschobenen Entwicklungen benötigen, soll noch diskutiert werden. Der Rat forderte die Kommission auf, ihm frühzeitig Präzisierungen zur künftigen Kohäsionsförderung vorzulegen, bevor sie die offiziellen Gesetzgebungsvorschläge für den nächsten Förderzeitraum bis spätestens Ende Juni 2011 veröffentlicht. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Infos

Schlussfolgerungen des Rates zur Rolle der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Durchführung der Strategie „Europa 2020“ auf den Internetseiten der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/5vsluz7>

Mitteilung der Kommission: Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung: der bestmögliche Start für alle unsere Kinder in die Welt von morgen auf den Internetseiten der EU-Kommission:

<http://tinyurl.com/64j75le>

Mitteilung der Kommission: Bekämpfung des Schulabbruchs – ein wichtiger Beitrag zur Agenda Europa 2020 auf den Internetseiten der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/65peved>

Förderung transnationaler Kooperationen in Brandenburg

Aktuelle Herausforderungen im Fokus



Seit zwei Jahren werden aus der ‚Richtlinie zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustauschs für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Arbeitspolitik im Land Brandenburg‘ Projekte mit einer breiten thematischen Ausrichtung gefördert. Das ist auch zukünftig möglich. Neu

sind thematische Schwerpunktsetzungen für die Förderung transnationaler Projekte durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF). Dadurch sollen transnationale Austausche initiiert werden, die zeitnah helfen, aktuelle Herausforderungen zu bewältigen.

Antragsrunden in 2011

Den Schwerpunkt bilden Projekte zur Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit mit Akteuren der Arbeitspolitik in den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten: Polen, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Tschechien, Slowakei und Slowenien. Für sie gilt ab 1. Mai 2011 die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit (s. a. S. 29 i. d. H., die Redaktion).

Besonders Projekte mit Partnern aus Polen sind erwünscht, da die Zusammenarbeit mit Polen einen der acht europapolitischen Schwerpunkte der Brandenburger Landesregierung für den Zeitraum 2009 bis 2014 darstellt. ‚Wie kann man die aus der Arbeitnehmerfreizügig-

keit erwachsenden Chancen nutzen?‘ ‚Sind wir auf dem Weg zu einem deutsch-polnischen Arbeitsmarkt?‘ Antworten auf Fragen wie diese ordnen sich in die Leitprojekte des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie ein.

Arbeitspolitische Inhalte der Projekte können sein:

- ▶ Strategien zur Fachkräftesicherung;
- ▶ Kooperationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung inkl. Ansätzen zur Förderung von interkulturellen Kompetenzen und Sprachkompetenz;
- ▶ Ansätze der Existenzgründungsförderung, vor allem Gründungen von Unternehmen

mit grenzüberschreitenden Aktivitäten;

- ▶ Aktivitäten zur Förderung von besonders benachteiligten Zielgruppen am Arbeitsmarkt (z. B. Menschen mit Behinderung, Geringqualifizierte, ältere Arbeitslose).

Schwerpunkt 2012

Im Jahr 2012 soll im Mittelpunkt der Antragsrunden das Thema ‚Ökologisches und nachhaltiges Wirtschaften‘ stehen. Dabei geht es um den grenzüberschreitenden Wissens- und Erfahrungsaustausch zu den Themen Arbeitsplatzertand und -aufbau durch ressourceneffiziente und umweltfreundliche Unternehmenskonzepte. Zentral bleibt die Frage, wie neue Beschäftigungsfelder in wettbewerbsfähigen Unternehmen entstehen können. □

Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

Anträge können jedes Jahr zum 31. März und zum 30. September gestellt werden. Information und Beratung erhalten Sie bei der BBJ Consult AG, Silvia Schallau, Tel.: (03 31) 7 21 29 33, E-Mail: schallau@bbj.de



Die Richtlinie wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Mit sechs ‚P‘ auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsdiskussion in Brandenburg

Nur so viel Holz schlagen, wie auch nachwachsen kann, das gehört zu den Prinzipien der Forstwirtschaft seit Jahrhunderten. Nachhaltiges Handeln ist heute ein herausforderndes normatives Leitbild in der gesamten modernen Gesellschaft und berührt alle Lebensbereiche. Die Landesregierung Brandenburg arbeitet intensiv an einer Nachhaltigkeitsstrategie und für die EU-Strukturfonds ist Nachhaltigkeit eine verbindliche Vorgabe.

„Nachhaltige Entwicklung ist ein andauernder und gesamtgesellschaftlicher Wandlungs- und Gestaltungsprozess, der es ermöglicht, die Lebensqualität der gegenwärtigen Generation zu sichern und gleichzeitig Wahlmöglichkeiten zukünftiger Generationen zur Gestaltung ihres Lebens zu erhalten. Ziel ist dabei eine ökologisch vertretbare, wirtschaftlich tragfähige und sozial ausgeglichene Entwicklung“, so das Statement der brandenburgischen Landesregierung. Ein von ihr eingesetzter ‚Beirat für Nachhaltige Entwicklung‘ unterstützt bei der Ausarbeitung einer an den spezifischen Bedingungen des Landes ausgerichteten Nachhaltigkeitsstrategie.

hen, Politik und Wirtschaft ausdrücklich in den Kontext nachhaltiger Entwicklung stellen und das Verständnis dafür fördern. Die vom Beirat entwickelten Prinzipien für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie sind nicht nur für deren Umsetzung auf Landesebene relevant.

Die sechs ‚P‘-Prinzipien

- ▶ **Positiv:** Der Kern der Nachhaltigkeitsstrategie besteht darin, eine positive, lebenswerte Perspektive zu entwerfen. Dadurch wird vermieden, dass der Diskurs nicht negativ geprägt wird und der Gestaltungswille und das Engagement erhöht werden.
- ▶ **Perspektivisch:** Die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie sind so zu formulieren, dass sie kurz-, mittel- und langfristig realisierbar sind.
- ▶ **Partizipativ:** Eine langfristig ausgelegte, sektorübergreifende Zielprogrammatik für die Zukunft des Landes kann nur auf Grundlage eines breiten gesellschaftlichen Konsenses zum Erfolg führen.
- ▶ **Prozesshaft:** Nachhaltigkeit ist ein gesellschaftlicher Such-, Lern- und Gestaltungsprozess, der offene, integrierte und kooperative Formen der Politik erfordert.
- ▶ **Politikübergreifend:** Nachhaltigkeit ist eine ressortübergreifende Aufgabe, da ökonomische, ökologische und soziale Entwicklungen nicht voneinander getrennt oder gegeneinander ausgespielt werden dürfen.
- ▶ **Prüfbar:** Um die Effekte der Pläne, Programme und Projekte prüfen zu können, sind konkrete mit Indikatoren messbare Ziele zu setzen. Erst dadurch kann der Entwicklungsprozess ziel- und ergebnisorientiert gesteuert werden.

Nachhaltigkeit mit dem ESF

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsdiskussion im Land gilt es, die zentralen Herausforderungen für Brandenburg zu identifizieren, auf politischer Ebene abgestimmte, ressortübergreifende Zielsetzungen zu verfolgen und eine breite Handlungsbasis zu fördern. Bei gleicher globaler Zielrichtung der Politikbereiche ist auch die Frage zu stellen, welchen Beitrag die einzelnen Politiken zum Erreichen der Ziele leisten können. Das betrifft im ESF nicht nur die strategische Orientierung des Einsatzes des Strukturfonds innerhalb der Arbeitspolitik, sondern tangiert auch unmittelbar die Ausrichtung der Projekte in den Regionen. Gängige Praxis ist bereits, die ökonomische, ökologische und soziale Dimension der geplanten Maßnahmen zu reflektieren. Das Nachdenken über die Problematik ist jedoch nicht abgeschlossen. Eine Herausforderung besteht nach wie vor darin, ESF-spezifische ausgewählte Nachhaltigkeitsziele sehr konkret festzulegen und deren Realisierung auch messbar zu machen.

Übergangsprozesse positiv gestalten helfen

Überlegungen in anderen Ländern gehen u. a. dahin, arbeitspolitisch relevante Nachhaltigkeitsindikatoren am lebenszyklusorientierten Ansatz der EU-Beschäftigungsstrategie zu orientieren und besonders an der positiven Gestaltung von Übergangsprozessen festzumachen. Das betrifft z. B. die Übergänge Schule/Ausbildung und Ausbildung/Beruf, die Stabilität geförderter Existenzgründungen oder auch den Übergang von Arbeitslosigkeit in Arbeit. Aber auch die Bildung für nachhaltige Entwicklung ist eine wesentliche Grundlage, um die Sicht für das Problem zu schärfen. Die Strategie EU 2020 setzt z. B. das Ziel, den Anteil der Schulabbrecher auf unter 10 Prozent abzusenken, eine nicht nur mit nachhaltigen Wirkungen für die Betroffenen verbundene Orientierung. Und hier wird ESF-Intervention auch, wie gefordert, messbar. □

Andreas Schelk und Dr. Karin Rau,
BBJ Consult AG

Infos

Internetseiten der Brandenburger Landesregierung:
<http://tinyurl.com/6fvuqhf>



Symbolisierung der sechs ‚P‘-Prinzipien zur Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist nicht staatlich zu verordnen

Der Beirat für Nachhaltigkeit in Brandenburg geht davon aus, dass wirkliche Nachhaltigkeit nicht ‚von oben‘ verordnet werden kann. Wohl aber seien die politischen Bedingungen so zu verändern, dass eine neue ‚Kultur der Nachhaltigkeit durch Veränderung‘ möglich wird. Ein gemeinsam mit den Menschen vor Ort getragenes Nachhaltigkeitskonzept müsse von der Lebenswirklichkeit der Menschen ausge-

Auch für die Erarbeitung und die Reflexion von Nachhaltigkeitsaspekten in regionalen Arbeitsmarktstrategien, für die Arbeit von Gremien und Vereinen oder in konkreten ESF-Projekten bilden die sogenannten ‚P-Prinzipien‘ eine Orientierungshilfe für ein gemeinsam getragenes Konzept.

Sozialorientierte Aufträge, Gemeinwohl und Vergaberecht

Die EU-Kommission erläutert aktuelle Handlungsspielräume und bereitet eine Reform vor

In einem neuen Leitfaden werden viele nach dem EU-Recht bestehende Möglichkeiten aufgezeigt, soziale Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind eine Handreichung zur Anwendung der EU-Vorschriften auf gemeinwohlorientierte Leistungen sowie ein Diskussionspapier zur Modernisierung des europäischen Vergaberechts erschienen.

Mit dem jetzt auch in deutscher Sprache verfügbaren Leitfaden ‚Sozialorientierte Beschaffung‘ will die EU-Kommission die innerstaatlichen Behörden dabei unterstützen, Waren und Dienstleistungen in sozial verantwortlicher Weise im Einklang mit den Vorschriften der Europäischen Union zu beschaffen. Denn die öffentlichen Auftraggeber in Europa haben aufgrund ihrer erheblichen Kaufkraft traditionell eine starke Marktposition. Dementsprechend könnten sie zu Verhaltensänderungen am Markt beitragen, mit denen soziales Verantwortungsbewusstsein und Nachhaltigkeit gestärkt werden. Der Leitfaden soll sowohl den Blick öffentlicher Auftraggeber für die Vorteile sozialorientierter Beschaffung schärfen als auch anhand praktischer Beispiele die Chancen verdeutlichen, die der bestehende Rechtsrahmen für soziale Erwägungen in den verschiedenen Stufen der Beschaffung bietet. In der von der Kommission genutzten Abgrenzung ist eine sozialverantwortliche öffentliche Beschaffung dadurch gekennzeichnet, dass sie auf mindestens eins der folgenden Belange ausgerichtet ist: Beschäftigungschancen, menschenwürdige Arbeit, Einhaltung von arbeitsrechtlichen und sozialen Bestimmungen, soziale Eingliederung (einschließlich Menschen mit Behinderungen), Chancengleichheit, Barrierefreiheit und Design für alle, Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien, Einbeziehung von fairem Handel und größere freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen zu sozialer Verantwortung (CSR). Im Mittelpunkt des Leitfadens steht die soziale Orientierung bei den öffentlichen Aufträgen, die vollständig in den Geltungsbereich der EU-Vergaberichtlinien fallen.

Unterstützung für gemeinwohlorientierte Dienstleistungen

Neben dem Leitfaden für soziale Erwägungen bei der Auftragsvergabe hat die Kommission auch ein Arbeitspapier veröffentlicht, das die Anwendung der EU-Vorschriften über staatliche Beihilfen, öffentliche Aufträge sowie die

Binnenmarktfreiheiten auf Dienstleistungen von allgemeinem Interesse einschließlich Sozialdienstleistungen betrifft. Sie aktualisiert damit ihre Veröffentlichung vom Herbst 2007, in der sie mit Antworten auf oft gestellte Fragen versucht hatte, den Akteuren in den Mitgliedstaaten mehr Sicherheit zu vermitteln. Denn bei diesen gab es große Unsicherheiten hinsichtlich der Wirkungen von Beihilfe-, Vergabe- und Binnenmarktbestimmungen auf die in nationaler Kompetenz liegenden gemeinwohlorientierten Leistungen einschließlich der sozialen Dienstleistungen.

Die neue Handreichung ist deutlich umfassender. Sie enthält auf über 90 Seiten neben Erläuterungen zu Begriffen, wie ‚Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse‘, ‚grenzüberschreitendes Interesse‘ oder ‚wirtschaftliche Tätigkeit‘, Antworten u. a. zur Übertragung von Aufgaben an externe Dienstleister, zu den Altmarkt-Kriterien und zur Anwendung der Dienstleistungsrichtlinie auf soziale Dienstleistungen. Damit werden kommunale Behörden unterstützt, hochwertige und effiziente Leistungen im Einklang mit den EU-Vorschriften zu erbringen.

Überarbeitung des EU-Vergaberechts steht bevor

Die grundlegenden Regeln für die Vergabe öffentlicher Aufträge ab einem bestimmten Finanzvolumen sind auf europäischer Ebene fixiert, um Transparenz, Gleichbehandlung und Wettbewerb im EU-Binnenmarkt durchzusetzen. Um zu Beginn des Jahres 2012 Vorschläge zum Gesetz unterbreiten zu können, das einen effizienteren Markt für öffentliche Aufträge ermöglicht, hat die EU-Kommission Anfang 2011 eine breite Diskussion über die derzeit

geltenden Rechtsinstrumente eingeleitet. In einem ‚Grünbuch‘ benennt sie dazu mehrere Schlüsselbereiche, in denen eine Reform ansetzen könnte, und fordert auf, Stellungnahmen zu den Änderungsoptionen einzureichen. Unter anderem geht es dort um geringere Bürokratiekosten für die Wirtschaft, die Modernisierung der Verfahren, um Korruption und Günstlingswirtschaft zu verhindern, und auch um die Möglichkeit, andere politische Ziele, wie die Innovationsförderung oder soziale Belange, zu verfolgen.

Parallel zur öffentlichen Grünbuch-Konsultation nimmt die Kommission eine umfassende Bewertung der Folgen und der Kosteneffizienz des aktuellen EU-Vergaberechts vor. Nach einer Reform der europäischen Bestimmungen müssten entsprechende Anpassungen im deutschen Vergaberecht erfolgen. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG



Das EU-Vergaberecht ermöglicht es auch, soziale Aspekte bei öffentlichen Aufträgen zu berücksichtigen

Infos

Ein Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange im öffentlichen Beschaffungswesen auf den Internetseiten der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/6g6jfkq>
Leitfaden zur Anwendung der Vorschriften der Europäischen Union über staatliche Beihilfen, öffentliche Aufträge und den Binnenmarkt auf Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse inklusive Sozialdienstleistungen auf den Internetseiten der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/66qp8zj>
GRÜNBUCH über die Modernisierung der europäischen Politik im Bereich des öffentlichen Auftragswesens – Wege zu einem effizienteren europäischen Markt für öffentliche Aufträge auf den Internetseiten zum EU-Recht: <http://tinyurl.com/6242tq7>

Fortsetzung Ideenwettbewerb für die nachhaltige Stadtentwicklung

Arbeitspolitische Maßnahmen in integrativen Ansätzen verfolgen

Der Wettbewerb des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft des Landes Brandenburg (MIL) ist in der zweiten Runde. Von 2012 bis 2014 können ESF-Mittel im Umfang von 2,451 Mio. Euro in den 15 Städten eingesetzt werden, für die auch Fördermittel aus dem EFRE gemäß der Richtlinie zur Förderung der nachhaltigen Stadtentwicklung bereitstehen. Ende Juni wird die Jury ihre Auswahl treffen. Die Konzepte müssen sich auch an den Vorhaben messen lassen, die seit 2010 durchgeführt werden.

Brandenburgs Städte stehen vor neuen Herausforderungen. Nachdem sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten mit den baulichen Veränderungen auch die Lebens- und Arbeitsräume in Brandenburgs Städten wahrnehmbar verändert haben, geht es nunmehr um die Anpassung der Städte an demografische, ökologische, aber auch soziale, kulturelle und ökonomische Anforderungen. Dabei ist die integrierte Stadtentwicklung der Schlüssel für attraktive und barrierefreie Städte zum Leben, Wohnen und Arbeiten. Sie verbindet unterschiedliche Politik- und Handlungsfelder. Im Fokus steht die Verknüpfung der Stadtentwicklung mit den Bereichen Wirtschaft, Soziales, Kultur, Forschung und Bildung.

Engagement für den Tierpark

Gute Beispiele gibt es inzwischen an vielen Orten. Zur Stadt Senftenberg gehört seit vielen Jahren ein kleiner Tierpark. Als grüne Oase im Zentrum ist er bei den Einwohnern beliebt. Das

zeigte sich, als im Zuge der Stadtentwicklung die Zukunft des Areals diskutiert wurde. Sehr deutlich sprachen sich die Senftenberger für den Erhalt und die Sanierung ihres Tierparks aus. Somit mussten Ideen und Wege für seine Zukunft in einem neuen Gesamtkonzept gebündelt werden. Die bauliche Instandsetzung schloss nicht nur die Wege und Gehege ein, sondern auch den Neubau des Empfangsgebäudes. Hier werden zukünftig nicht nur die Eintrittskarten verkauft und ein kleiner Imbiss angeboten, sondern es gibt auch Räume, die für Veranstaltungen zur Verfügung stehen. Der BUND und der Tierparkförderverein nutzen sie, um die Umwelterziehung an den Schulen zu unterstützen. Informationen zu ökologischen Problemen können für die Senftenberger und ihre Gäste verständlich aufbereitet werden. Des Weiteren ermög-

licht ein verglastes Gebäudeteil den Einblick in die Futterküche. Die Besucher sehen, wie aufwändig die Zubereitung des Futters ist, und wie einzelne Tiere gefüttert werden. Aber die wichtigste Neuerung besteht in der Übergabe der Trägerschaft des Tierparks an die Integrationswerkstätten gGmbH Niederlausitz. Dadurch wurde es möglich, für behinderte Menschen Arbeitsplätze zu schaffen, die ihre Kompetenzen entwickeln helfen. Bei einigen von ihnen trägt der Umgang mit Tieren dazu bei, Verantwortung zu übernehmen und zuverlässig Aufgaben zu erfüllen. Andere arbeiten im Grünbereich oder sind Ansprechpartner der Gäste. Indem die Besucher des Tierparks die verschiedenen Serviceangebote nutzen, erleben sie die Leistungsfähigkeit Behinderter und Hemmschwellen im Umgang miteinander sinken. Eine solche Entwicklung ergibt sich nicht im Selbstlauf, sondern erfordert Interesse und Engagement vieler und den Mut, sich auf dem Weg nicht von Problemen abschrecken zu lassen. Der Tierpark ist ein gelungenes Beispiel, wie ein integrativer Ansatz zu Nachhaltigkeit in mehreren Handlungsfeldern führt.

Theater im Bergschlösschen

Die Stadt Spremberg hat sich in ihrem integrierten Stadtentwicklungskonzept INSEK zu

den drei Kernelementen 1. soziale Stabilität, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit, 2. zukunftsbeständige wirtschaftliche Entwicklung und 3. ökologische Tragfähigkeit bekannt. Ein erfolgreiches Beispiel ist auch das Freizeitzentrum ‚Bergschlösschen‘. Die Neugestaltung der Freiflächen und ein neues barrierefreies Werkstattgebäude wurden aus dem EFRE gefördert. Neben der schöneren Ansicht bietet die bessere Infrastruktur am Haus vielen unterschiedlichen Aktivitäten Raum, zu denen auch ein Theaterprojekt gehört, das aus Mitteln des ESF gefördert wird. Hauptakteure sind dabei (langzeitarbeitslose) Spremberger, ihre Geschichte, ihre Erfahrungen, ihre Hoffnungen, der Umgang mit prägenden Ereignissen sowie Probleme, die es zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen der Stadt gibt.

Das Projekt kann aufgrund der Mehrfachnutzung von Räumlichkeiten und der Förderung bürgerschaftlichen Engagements ökonomisch arbeiten, bietet ein großes soziales Betätigungsfeld und regt zu einem umweltbewussten Umgang mit verschiedenen Materialien an. Des Weiteren fördert das Projekt bei den Teilnehmern und ehrenamtlichen Akteuren, egal welchen Alters und Geschlechts, nachhaltig arbeitsmarktrelevante Prozesse. Diese wiederum tragen zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der ‚Lebensräume‘ in der Stadt Spremberg bei und können der Abwanderung von Menschen aus der Region entgegenwirken. Träger des Projektes ist die SPI Ausbildung und Qualifizierung Berlin-Brandenburg gGmbH. □

Silvia Schallau, BBJ Consult AG



Jugendstunde ‚Benimm ist in‘ im Bergschlösschen in Spremberg

10 Fragen – 10 Antworten

Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V.

BRANDaktuell eröffnet unter dem Titel ‚10 Fragen – 10 Antworten‘ eine neue Artikelserie, in der verschiedene Beschäftigte aus ESF-Projekten des Landes Brandenburg zehn Fragen beantworten, um ihre Ambitionen, Arbeitsergebnisse, Erfahrungen und Wünsche vorzustellen, damit Sie auf der einen oder anderen Weise davon partizipieren können.



Beate Günther, Geschäftsführerin Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V.

1. Warum haben Sie Fördermittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) beantragt?

Das Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V. realisiert seit 2001 Projekte, die anteilig aus dem ESF gefördert werden. Mit den ESF-Mitteln sichern wir die inhaltliche und personelle Qualität in der Berufs- und Studienorientierung sowie Fachkräftesicherung ab.

2. Wie haben Sie von der Fördermittelvergabe des ESF erfahren?

Die Erarbeitung des aktuellen Operationellen Programms für den ESF in Brandenburg wurde durch einen fachöffentlichen Diskurs begleitet, in den auch das Netzwerk Zukunft mit einbezogen wurde. Als die Förderprogramme vorlagen, haben die Fachministerien sowie die LASA Brandenburg GmbH jeweils darüber informiert, z. B. in Beratungsworkshops, betreut vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF), der LASA und dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBSJ).

3. An welche Institution haben Sie sich zuerst gewandt, um einen Fördermittelantrag zu stellen?

Weil die fachliche Zuständigkeit für die schulische Berufs- und Studienorientierung beim MBSJ liegt, waren wir zuerst dort. Vom MBSJ werden wir auch inhaltlich betreut. Formale und antragstechnische Aspekte, zum Beispiel die Kofinanzierung der Landes-ESF-Mittel durch die Anrechnung von Lehrerstunden, wurden auf ministerieller Ebene zwischen MBSJ und MASF geregelt.

4. Welche Erfahrungen haben Sie persönlich mit der Antragstellung gesammelt?

Trotz unserer Erfahrungen können wir feststellen, dass die Beantragung keine ‚Routineangelegenheit‘ ist. Jedes Förderprogramm verfolgt eigene Ziele. Die vorgegebenen Fördervoraussetzungen und -rahmenbedingungen müssen punktgenau berücksichtigt werden.

5. Für welches Projekt/welche Projekte erhalten Sie ESF-Förderungen?

Das Projekt Initiative Oberschule ist eine Reaktion auf die sinkenden Schülerzahlen im Land. Im Fokus steht die Berufsorientierung – von der betrieblichen Ausbildung bis zur Wahl des Studienplatzes. Zu den Aktivitäten gehören Berufsorientierungstourneen für Lehrkräfte und Multiplikatoren, für Schülerinnen und Schüler – BOT junior – sowie Studien- und Berufsorientierungstourneen – Studi-BOT – für Lehrkräfte an Oberschulen und für Multiplikatoren. Eltern, Lehrkräfte und Multiplikatoren erhalten dabei Informationen über den Berufswahlpass.

6. Gab es bei der Projektumsetzung besondere Herausforderungen und wie haben Sie sie gelöst?

Wir realisieren landesweit ausgerichtete Aktivitäten in zwei Teilprojekten aufgrund des zweigeteilten Fördergebiets. Das ist von der Antragstellung über die Projektverwaltung bis hin zur Dokumentation und Berichterstattung mit erhöhtem Aufwand verbunden, da u. a. jede Papierlieferung oder Telefonrechnung anteilig verbucht und belegt werden muss. Der zuständige Kollege hat das aber im Griff.

7. Gibt es ein gutes Beispiel für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit?

Die Betreuung des Wettbewerbs inklusive Preisverleihung ‚Schule mit hervorragender Berufsorientierung‘ und die Auszeichnung von ‚Betrieben für hervorragendes Engagement auf dem Gebiet der Berufsorientierung‘ bieten gute Chancen, die Öffentlichkeit über den ESF zu informieren. Bei beiden Veranstaltungen gibt es besonders von der regionalen Presse ein großes Interesse und eine positive Berichterstattung.

8. Was sollte der ESF in der Förderperiode ab 2014 besonders berücksichtigen?

Natürlich möchte ich das Netzwerk Zukunft sowie die bereits gut eingeführten Projekte mit den Partnerinnen und Partnern aus Schulen und Unternehmen im Land fortsetzen. Um die Bildungskette komplett abzubilden und zu vervollständigen, ist es erstrebenswert, auch die Schulen mit Sekundarstufe II in die Projekte miteinzubeziehen.

9. Wenn Sie dem ESF jeweils drei positive und negative Eigenschaften zuordnen müssten, wie würden diese lauten?

Die Fördermittel des ESF ermöglichen uns, die Aktivitäten für unsere Zielgruppen zu sichern. Uns wird inhaltliche Arbeit auf hohem Niveau ermöglicht und im Interesse des Landes können wir bildungspolitische Entwicklungen vorantreiben. ESF bedeutet für uns – Chancen für Brandenburg nutzen. Negativ ist das Prozedere von der Antragstellung bis zur Bewilligung. Der Inhalt der Förderprogramme ist in vielen Fällen sehr abstrakt und wenig nutzerfreundlich beschrieben. Für kleine Träger sind die Hürden der Antragstellung oft zu hoch.

10. Was können Sie zukünftigen Antragstellenden empfehlen?

Unsere Empfehlung lautet: Haben Sie Mut, recherchieren Sie rechtzeitig die Besonderheiten der Programmstruktur, beantworten Sie alle Fragen nach bestem Wissen und Gewissen und nutzen Sie das Netz der Beratungsstellen im Land. Dann führt auch Ihr Antrag zum Erfolg. □

Christine Bellot, Agentur Bellot

Infos

Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V., Internet: www.netzwerkzukunft.de



Das Netzwerk wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



Impressionen von den Workshops bei
'SALTARE A TALENTO' in Venlo, ...



... bei 'Fensterplatz' in Graz und ...



... beim Werkstattladen des Projektes 'Heidenspass'
in zentraler Lage von Graz

Kreativität und Vitalität (KreVita)

Projekt will europäische Integrationsmethoden transferieren



Arbeitspolitisches
Problemfeld und
Ziel des Projektes

Wie bereits in der Ausgabe 4/2010 angekündigt, wollen wir über einzelne Projekte der Richtlinie 'Transnationaler Wissens- und Erfahrungsaustausch' berichten. In dieser Ausgabe stellt sich das Projekt KreVita vor, das vom Brandenburger Landesverband der Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften e. V. (BLV-ABS) in Kooperation mit der hiba impulse GmbH durchgeführt wird.

Diejenigen, die heute an öffentlich geförderter Beschäftigung teilnehmen, haben meist einen hohen Anleitungs- und Hilfebedarf. Das verlangt von den Anleitern zunehmend sozial- und berufspädagogische Kompetenzen. Der BLV-ABS arbeitet deshalb an einem Konzept der 'Fachkraft für Arbeitsförderung', um die Qualitätssicherung in der öffentlich geförderten Beschäftigung zu unterstützen. KreVita soll dieses Tätigkeits- und Qualifizierungsprofil erweitern, indem es erfolgreiche europäische Integrationsmethoden für Langzeitarbeitslose in die 15 beteiligten ABS-Gesellschaften transferiert. Damit soll die Professionalität der fachlichen Anleiterinnen und Anleiter verbessert, ihre gesellschaftliche Anerkennung gestärkt und für die Teilnehmer bessere Integrationschancen erwirkt werden.

Input der transnationalen
Partner

Unser österreichischer Partner 'Fensterplatz' nimmt mit dem Projekt 'Heidenspass' teil. Das Projekt erprobt Handlungsansätze, die für die Brandenburger Arbeitsmarktintegration, insbesondere für junge Menschen, neue Wege in die Berufs- und Arbeitswelt eröffnen. Dies gelingt durch einen freiwilligen, unkomplizierten Zugang in bezahlte Arbeit, dem sogenannten 'Tagelöhnermodell', und der kreativen Herstellung von 'Trash-Design-Produkten'. Das Projekt ist mit dem Deichmann-Förderpreis gegen Jugendarbeitslosigkeit ausgezeichnet worden.

Unser Partner 'SALTARE A TALENTO' hat in den Niederlanden frühzeitig ein Hilfesystem zur Revitalisierung für 'gestrandete' Personengruppen am Arbeitsmarkt entwickelt. Kern dieses Ansatzes ist es, die 'Vitalität' zu erhalten oder sie wiederherzustellen. Vitalität bedeutet dabei mehr als nur 'gesund' sein, es schließt die körperliche, emotionale und geistige Freiheit ein, die notwendig ist, um sich weiterentwickeln zu können.

Bisherige Bilanz

Bei den durchgeführten Studienreisen zu den transnationalen Partnern sind die Transferobjekte und -optionen für ein Vitalitätsmanagement in der öffentlich geförderten Beschäftigung sowie ein Integrationskonzept von 'Heidenspass' markiert worden. Ab dem Frühjahr führen die europäischen Partner nun Transferworkshops für Multiplikatoren aus den beteiligten ABS-Gesellschaften durch. Mit diesem Know-how-Transfer sollen die Methoden 'Vitalitätsmanagement' und 'einfache kreative Einstiege in die Arbeitswelt' in den ABS-Gesellschaften implementiert werden. □ Roman Zinter, BLV-ABS Infos



BLV-ABS, Tel.: (0 33 02) 49 98 04 02, E-Mail: blv-ev@t-online.de
Das Projekt wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011

Ist Brandenburg gut vorbereitet?

Die Freizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehört – neben der Niederlassungsfreiheit – zur Personenfreizügigkeit als einer der vier Grundfreiheiten der Europäischen Union. Sie ist in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU verankert.

Das Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit bewegt die Menschen in einem Land wie Brandenburg mit einer Grenze zu Polen von über 250 Kilometer Länge (s. a. BRANDaktuell Nr. 1/2011 und Nr. 6/2010, die Redaktion). Aktuelle Studien gehen von einer eher geringen Wirkung der Öffnung der Grenze für die Arbeitskräftemigration aus: Nach einer Modellrechnung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (BA) würde sich vier Jahre nach der Öffnung in Brandenburg der Anteil der Beschäftigten aus den acht neuen EU-Staaten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 0,4 Prozent auf 1,2 Prozent erhöhen.

Standortfaktor 'Weltoffenes Brandenburg'

Die Landesregierung begleitet diesen Prozess aktiv. Chancen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Brandenburg sollen optimal genutzt und Risiken weitestgehend minimiert werden. Schwerpunkt ist die Zusammenarbeit mit Polen mit dem Ziel, unter Nutzung der Potenziale der Arbeitnehmerfreizügigkeit, den deutsch-polnischen Arbeitsmarkt auszubauen. Dazu beschloss am 8. März 2011 das Brandenburger Kabinett einen Bericht für den Landtag. Er enthält hinsichtlich des deutsch-polnischen Arbeitsmarktes u. a. eine Bestandsaufnahme bisheriger Kontakte, Aktivitäten und Maßnahmen der Landesregierung. Zum Beispiel Kooperationen, die bereits mit der Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung und dem Beitritt Polens zur EU 2004 entstanden sind, u. a. zwischen Institutionen und Akteuren der beruflichen Bildung, von Landesregierung und Bundesagentur für Arbeit mit den polnischen Nachbarwojewodschaften, zwischen den Arbeitsschutzbehörden beider Länder. 2006 wurde die Oder-Partnerschaft gegründet, um die Wirtschaftskraft der Region zu stärken.

Im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) spiegelt sich diese Schwerpunktsetzung im Leitprojekt 'Standortfaktor weltoffenes Brandenburg – Förderung eines gemeinsamen deutsch-polnischen

Arbeitsmarktes' wider. Als ein Ergebnis des in diesem Kontext erfolgten Besuches von Minister Baaske bei Spitzenvertretern der Wojewodschaft Lubuskie und dem von ihnen am 18. August 2010 unterzeichneten 'letter of intent' wurde eine deutsch-polnische Arbeitsgruppe (AG Brandenburg-Lubuskie) eingerichtet, die den Öffnungsprozess begleitet. Daran beteiligen sich auch der DGB, die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg und die Regionaldirektion Berlin Brandenburg der BA. Zwei Unterarbeitsgruppen zu Fragen des Fachkräftebedarfs und des statistischen Datenabgleichs haben ihre Arbeit aufgenommen. Zum Jahresende wird ein Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen vorliegen.

Brandenburg ist vorbereitet

Zu den Rahmenbedingungen, die für die Einführung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit erforderlich sind, gehört u. a. auch eine gute Informationsarbeit. Vor diesem Hintergrund wurden die Internetseiten des MASF zum Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit erweitert. Hier gibt es auch eine Verlinkung zu einem Wegweiser für die Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse. Das Angebot soll helfen, den Zugang zum qualifizierten Arbeitsmarkt zu verbessern.

Gute Beziehungen gibt es zwischen den Arbeitsschutzbehörden beiderseits der Grenze. Bereits 2001 wurde eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit abgeschlossen. So sind u. a. mit EU-Mitteln geförderte zweisprachige Informationen für Betriebe und Beschäftigte zur Baustellensicherheit mit dem Titel 'Sicher bauen – über Grenzen hinweg' erstellt und verbreitet worden.

Weitere Kontakte und Aktivitäten der Ressorts der Landesregierung dienen ebenfalls der Vorbereitung und Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dazu gehören z. B. eine Verabredung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport mit der Wojewodschaft Zachodniopomorskie (Westpommern) zu einem grenznahen Lehreraustausch, Kooperationen

und Partnerschaften des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur zum Studenten- und Dozentenaustausch sowie gemeinsame wissenschaftliche Einrichtungen, die Arbeit am 'Runden Tisch Verkehr' des Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft mit der Oder-Partnerschaft sowie vielfältige Angebote zur Qualifizierung für einen gemeinsamen deutsch-polnischen Arbeitsmarkt und zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ...

... gewährleistet für jeden Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union das Recht auf freien Zugang zu einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat. Eingeschlossen sind die Erlaubnis, sich auf eine angebotene Stelle zu bewerben, sich im Mitgliedsland frei zu bewegen, sich dort aufzuhalten und nach den für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Vorschriften eine Beschäftigung auszuüben sowie auch nach Beendigung der Beschäftigung im Hoheitsgebiet dieses Staates zu verbleiben.

Kampf gegen Dumpinglöhne

Brandenburg ist also gut vorbereitet. Gleichwohl werden auf die Landespolitik neue Aufgaben zukommen und viele Themen erhalten ab dem 1. Mai noch zusätzliche Bedeutung. Zu den größten Herausforderungen in diesem Zusammenhang zählt Minister Baaske den Kampf gegen Dumpinglöhne. Da es nur für bestimmte Branchen Mindestlöhne gibt, könnten in anderen Branchen osteuropäische, aber auch einheimische Arbeitgeber ihren osteuropäischen Beschäftigten bei Tätigkeiten in Deutschland unter Ausnutzung des bestehenden Lohngefälles niedrigere Löhne zahlen. Im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf beiden Seiten der Oder wird Brandenburg deshalb weiterhin auf Bundesebene für einen gesetzlichen Mindestlohn kämpfen. □

Christiane Gottbehüt, Monika MuBler, MASF
Infos

Bericht (PDF-Datei): <http://tinyurl.com/66pyjxj>
und Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in
Brandenburg: <http://tinyurl.com/6ymmdhr>
auf den Internetseiten des MASF.

Boys'Day

14. April 2011; Ort: bundesweit; Parallel zum Girls'Day wird der Boys'Day erstmals bundesweit stattfinden. Initiator ist der Verein ‚Neue Wege für Jungs‘. Der Aktionstag wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des ESF gefördert. Internet: www.boys-day.de und www.neue-wege-fuer-jungs.de

Informationsveranstaltung: ,Arbeit und Beruf im Ausland‘

27. April, 25. Mai und 29. Juni; Ort: Berufsinformationszentrum BiZ Eberswalde, Bergerstr. 30, Raum 194, 16225 Eberswalde; Gebühr: keine; Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung Berlin informiert über Arbeitsmöglichkeiten im Ausland. Veranstalter: Agentur für Arbeit Eberswalde, Kontakt: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung in Berlin; Tel: (0 33 34) 37 12 33, E-Mail: Eberswalde.BiZ@arbeitsagentur.de

StudyWorld 2011 – 6. Messe für Studium, Praktikum und akademische Weiterbildung

20. bis 21. Mai; Ort: Russisches Haus der Wissenschaft und Kultur, Friedrichstraße 176-179, 10117 Berlin; Gebühr: Erwachsene 4 €, Schüler und Studenten 3 €, Schulklassen (ab 10 P.) pro Person 2 €; Die StudyWorld ist Deutschlands einzige internationale Publi-

Im nächsten Heft

Akzente – Soziale Unternehmen:

Soziale Unternehmen und die Chancen regionaler Entwicklung – Beispiele aus Brandenburg und Deutschland

Akzente – ESF-Veranstaltungen:

Die ESF-Jahrestagung in Frankfurt (Oder) und der Unternehmerinnentag in Potsdam: Wer wird Unternehmerin des Jahres?

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

ESF-Jahrestagung 2011 des Landes Brandenburg



Veranstalter: Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
Thema: Europäische Beschäftigungspolitik made in Brandenburg
Termin: 11. Mai 2011
Ort: Kleistforum Frankfurt (Oder), Platz der Einheit 1

Infos

Anmeldung auf den LASA-Internetseiten: www.lasa-brandenburg.de/Termine-und-Anmeldung.614.0.html.
Die Tagung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes gefördert.

8. Unternehmerinnen- und Gründerinnentag des Landes Brandenburg



Am 20. Mai 2011 wird in der Potsdamer Staatskanzlei, Heinrich-Mann-Allee 107, der Preis ‚Unternehmerin des Landes Brandenburg 2011‘ verliehen. Der Preis wird seit

2003 alle zwei Jahre vergeben. Die fünfte Preisverleihung steht unter dem Motto ‚Mut und Kompetenz – Frauen in Brandenburg‘.

Infos



Der Unternehmerinnen- und Gründerinnentag wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes gefördert.

kunstmesse zu den Themen Studium, Praktikum und akademische Weiterbildung im In- und Ausland. Zur StudyWorld 2011 werden über 170 Aussteller aus mehr als 25 Ländern erwartet. Internet: www.studyworld2011.com

Zukunftswerkstätten moderieren

28. bis 29. Mai 2011; Ort: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Gebühr: 90 €/ermäßigt 60 €; Die Zukunftswerkstatt ist ein bewährtes Verfahren in der Politik und der Bildungsarbeit, um eine bessere Beteiligung vieler Menschen an einem Projekt zu gewährleisten. Veranstalter: Rosa-Luxemburg-Stiftung; Internet: <http://tinyurl.com/3xm2z3f>

Comeback ins BIZ(ness) – Informationsveranstaltung für Berufsrückkehrende

21. Juni; Ort: Agentur für Arbeit Brandenburg, Kirchhofstraße 39, 14776 Brandenburg, und Agentur für Arbeit Bad Belzig, Brücker Landstraße 1a, 4806 Bad Belzig;

22. Juni; Ort: Agentur für Arbeit Potsdam, Horstweg 102-108, 14478 Potsdam;
23. Juni; Ort: Agentur für Arbeit Luckenwalde, Bahnhofstr. 18/19, 14943 Luckenwalde, und Agentur für Arbeit Zossen, Bahnhofstr. 16, 15806 Zossen;
24. Juni; Ort: Agentur für Arbeit Königs Wusterhausen, Max-Werner-Straße 5, 15711 Königs Wusterhausen;
Gebühr: keine; Zielgruppe sind Berufsrückkehrerinnen bzw. -rückkehrer nach einer Familienpause (Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger); Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt und Tipps zur Beschäftigungsaufnahme und wie die Agentur für Arbeit sie beim Wiedereinstieg ins Berufsleben unterstützen kann; Anmeldung ist erforderlich, siehe Internet; Veranstalter: Agentur für Arbeit Potsdam; Kontakt: Ilka Schadow, Beauftragte für Chancengleichheit, Tel.: (03 31) 8 80-18 40, E-Mail: Potsdam.BCA@arbeitsagentur.de, Internet: <http://tinyurl.com/3ao6m6o>



Wissen, was in Brandenburg mit dem ESF passiert!

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

Demografie – keine Entspannung Berufsausbildungssituation

Für das Schuljahr 2010/11 wurden vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 272.189 Schülerinnen und Schüler an Brandenburgs allgemeinbildenden und beruflichen Schulen gezählt. Das entspricht einem Rückgang von 2,6 Prozent (-7.334). Der Trend der rückläufigen Schülerzahlen hält an. Damit entspannt sich die Situation zwar für die Auszubildenden, aber sie spitzt sich jetzt mangels Bewerber für Unternehmen zu. An den beruflichen Schulen lernen 53.393 Jugendliche. Gegenüber dem Vorjahr ist auch an den beruflichen Schulen des Landes Brandenburg wieder ein Schüllerrückgang zu verzeichnen. Insgesamt lernen jetzt 7.674 Jugendliche weniger an beruflichen Schulen. Das entspricht einem Rückgang von 12,6 Prozent im Vergleich zum Schuljahr 2009/10. Einzige Ausnahme bilden die Fachschulen. Hier werden 521 Schülerinnen und Schüler mehr als im Vorjahr unterrichtet.

Infos

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg,
E-Mail: statistik.schuldaten@statistik-bbb.de

Regionale Wachstumskerne Bewährtes Förderprinzip

Die Landesregierung hat im Februar auf Basis eines Gutachtens beschlossen, keine Änderungen vorzunehmen und auch keine weiteren Kommunen als Regionale Wachstumskerne (RWK) auszuweisen. Sie sieht die vor fünf Jahren eingeleitete neue Förderpolitik nach dem Prinzip ‚Stärken stärken‘ durch die Evaluationsergebnisse bestätigt. Der RWK-Prozess sei jetzt richtig angelaufen und beginne mit seiner auf umliegende Regionen ausstrahlenden Wirkung. Auch deshalb werden Initiativen an

Standorten außerhalb von RWK weiterhin unterstützt. Matthias Platzeck, Ministerpräsident Brandenburgs: „... Ich setze darauf, dass die Ergebnisse des Gutachtens ... auch Ideengeber und Ansporn sind ... Die Kooperation der Wachstumskerne mit ihren Umlandgemeinden ist eines der Themen, dem sich die RWK künftig noch stärker widmen müssen.“

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten der Staatskanzlei: <http://tinyurl.com/66ds8p2>

Mikrokreditfonds Deutschland Große Nachfrage

Der vor einem Jahr gestartete Mikrokreditfonds Deutschland übertrifft die in ihn gesetzten Erwartungen deutlich. Bis jetzt wurden mehr als 1.800 Klein- und Kleinstkredite an Unternehmen und Existenzgründungen vergeben. Das Gesamtvolumen der Kreditsumme beläuft sich auf über 10 Mio. Euro. 40 Prozent der Kreditnehmenden sind Personen mit Migrationshintergrund; mehr als 33 Prozent der Kredite gehen an Frauen. Der Mikrokreditfonds sichert Kredite von bis zu 20.000 Euro, bei einer Laufzeit von bis zu drei Jahren und einem Zins von 7,5 Prozent. Die Betreuung der Kreditnehmenden und die Kreditempfehlung übernehmen Mikrofinanzinstitute (MFI). Sie beraten Interessenten und geben die Kreditempfehlungen an die kreditvergebende GLS-Bank. Inzwischen sind bereits 40 Mikrofinanzinstitute akkreditiert. Mit der Volksbank Mittelhessen wird im Jahr 2011 auch die erste Bank tätig. Der Mikrokreditfonds wurde zunächst bis 2015 eingerichtet.

Infos

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Mikrokreditfonds: www.mikrokreditfonds.de



Sylke Hofmann,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... steht nun fest: die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit ist Preisträger und damit ein ‚Ausgewählter Ort 2011‘. Unter den 2.600 Bewerbungen wurde die Servicestelle als eines der wenigen Projekte aus den neuen Bundesländern in der Kategorie Wirtschaft geehrt. Wir freuen uns riesig. Das ist ein super Erfolg – vor allem auch für Brandenburg. Zeigt es doch, dass Brandenburger Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wollen und dafür den Rat der Servicestelle nutzen. Als die Initiative zu dem Modellprojekt 2008 vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie gestartet wurde, war Familienfreundlichkeit in Unternehmen ein kaum beachtetes Thema. Das hat sich gründlich geändert. Mit Engagement und Elan werden Möglichkeiten geschaffen, um junge, gut ausgebildete Menschen in der Region zu halten. In der Gratulation an die Preisträger betonte der Bundespräsident: „Die Zukunft unseres Landes hängt maßgeblich von seiner Innovationskraft ab.“ Der Wettbewerb will zeigen, wie kreativ und zukunftsfähig Deutschland ist und möchte damit Impulse setzen.

Das Modellprojekt ist ein solcher Impuls geworden. Zu verdanken ist dies all denen, die bereit und mutig waren, neue Wege zu gehen: Dazu gehören nicht nur die Unternehmen und Familien im Land, sondern auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Ministerium, im Landesamt für Arbeitsschutz und in der LASA Brandenburg GmbH, die Netzwerk- und Kooperationspartner und die Verbände. Dieser Preis gebührt deshalb Ihnen allen!

Infos



Die Servicestelle wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



Sie haben gut lachen – Auszubildende in der Papierindustrie können optimistisch in Bezug auf ihre Übernahmemechanismen sein, s. a. S. 18 in diesem Heft

BRANDaktuell 2|2011

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 Mockler (em)
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell,
Elke Mockler, Petra Werner
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg
bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland;
Kultur feste im Land Brandenburg e. V. (S. 3);
Fotolia – sixtus (S. 5); Universität St. Gallen (S. 6);
Fotolia (S. 7); Fotolia – Michael Rogner (S. 9);
Fotolia – kmit (S. 10); Friedrich-Ebert-Stiftung,
Archiv (S. 12); mp-tec (S. 14);
Verband Deutscher Papierfabriken e. V. (S. 18, 31);
Pia Wehner, privat (S. 21);
Freizeitzentrum ‚Bergschlösschen‘ (S. 26);
Agentur BELLOT (S. 27); BLV-ABS e. V. (S. 28)
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

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

Redaktionsschluss für Nr. 3/2011: 6. Mai 2011

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

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

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

